

Комитет образования и науки администрации  
г. Новокузнецка  
Муниципальное автономное учреждение  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр «Орион»  
(МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»)

Программа рассмотрена и рекомендована к  
утверждению педагогическим советом  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр «Орион»

Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
директор муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр «Орион»  
В.Л. Сафонов\_\_\_\_\_

Приказ № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **«НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ»**

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр «Орион»

Разработчики:  
Сафонов В.Л., директор, к.п.н.,  
заслуженный работник культуры РФ,  
отличник народного просвещения;  
Липатова С.Н., зам. директора по УВР, к.п.н.,  
доцент, отличник народного просвещения,  
заслуженный работник культуры РФ;  
Баютова О.Е., руководитель  
структурного подразделения, почетный работник  
воспитания и просвещения РФ

Новокузнецк 2021

## Содержание

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН» .....	3
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН» .....	11
ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН» .....	11
ОПИСАНИЕ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН» .....	13
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН» .....	15
МОДЕЛЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО ДЮЦ «ОРИОН»	17
Нормативно-правовое обоснование .....	22
Концептуальное обоснование .....	22
Механизмы реализации программы наставничества .....	23
Компоненты модели программы наставничества .....	23
«ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА) НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ОРИОН» .....	27
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	34
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	35
Приложение 1 Система наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» «Лестница успеха» .....	35
Приложение 2 Основные термины и понятия .....	39
Приложение 3 Внутренние локальные акты, регламентирующие наставничество .....	41
Приложение 4 Диагностика выявления затруднений молодых специалистов по развитию профессиональных компетенций .....	55
Приложение 5 Анкеты для анализа эффективности взаимодействия наставника, наставляемого и администрации центра .....	76

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН»**

*Актуальность* проектирования, управления и реализации программы наставничества в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» обусловлена Целевой моделью наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Реализация программы наставничества центра опирается на **нормативные правовые акты** федерального, регионального, муниципального уровней и внутренние локальные акты образовательной организации для эффективной реализации механизмов наставничества:

- Конвенция о правах ребенка (принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 года);
- Конституция РФ;
- Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ);
- Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (от 7 мая 2018 г. № 204);
- Указ Президента Российской Федерации «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» (от 29 мая 2017 г. № 240);
- Национальный проект «Образование», включенные в него федеральные проекты (паспорт утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- Распоряжение Минпросвещения РФ 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 (от 25 декабря 2019 г. N P-145);

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (от 09 ноября 2018 N 196);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (от 5 мая 2018 г. N 298-н);
- Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 сентября 2017 г., регистрационный № 48226);
- Основы государственной молодежной политики в РФ на период до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р);
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (от 28 сентября 2020 года N 28);
- Закон об образовании Кемеровской области № 86-ОЗ (в ред. Закона Кемеровской области от 14.11.2018 N 83-ОЗ), принят Советом народных депутатов Кемеровской области 3 июля 2013 года;
- Государственная программа Кемеровской области «Развитие системы образования Кузбасса» на 2014-2025 годы (в ред. Постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 17.12.2018 N 579) утвержденная постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 4 сентября 2013 г. № 367;
- Распоряжение Губернатора Кузбасса «О внедрении 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» (от 08.04.2020 №38-рг);
- Комплексная программа социально-экономического развития города Новокузнецка до 2025 года (утверждена решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 28.12.2010г. N 16/230 «О принятии Комплексной программы социально-экономического развития города Новокузнецка до 2025 г.»);
  - Локальные акты МАУ ДО «ДЮЦ «Орион».

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

*Целью наставнической деятельности* выступает непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

*Объектом наставничества* является сам процесс передачи опыта, а *субъектами* – наставники и наставляемые.

***Основополагающими подходами*** при проектировании и реализации программы наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» стали системный, комплексный и субъектно-ориентированный подходы.

*Системный подход.* Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. фон Берталанфи. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии. В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

*Комплексный подход* был сформулирован и реализован Б.Г. Ананьевым. Комплекс – это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование.

В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека. Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение.

В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Субъектно-ориентированный подход, разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.А. Андреев, А.А. Деркач, Н.Ю. Синягина и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей наставляемых. В рамках субъектно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему полисубъектных «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений.

*В основу программы наставничества МАУ ДО «ДЮЦ «Орион» положены педагогические и дидактические принципы, направленные на профессиональное развитие педагогов дополнительного образования:*

- принцип реализации права на профессиональное развитие педагогов в различных видах конструктивной и личностнообразующей деятельности;
- принцип расширения социальной и академической мобильности педагогов;
- принцип преемственности и непрерывности дополнительного профессионального образования, обеспечивающий возможность продолжения образовательных траекторий на всех этапах профессионального развития;

- принцип научности, обновление содержания образования осуществляется при опоре на фундамент науки,
- принцип целостности означает единую стратегию скоординированного профессионального развития педагогов;
- принцип гуманизации личности и среды предполагает уважение к личности субъекта, принятие его профессиональных целей, интересов, мотивации;
- принцип саморазвития определяет уровень самодостаточности образования и наличие внутренних источников ее роста, способность адаптироваться к изменениям в обществе;
- принцип вариативности предполагает осуществление различных вариантов построения профессиональной траектории педагогов;
- принцип проектирования инновационного развития предусматривает опору на ее инновационный потенциал, на лучшие практики учреждений образования и передового мирового опыта для ускорения темпов преобразований;
- принцип контролируемости предполагает своевременно выявлять различные угрозы эффективности, возникающие в ходе реализации программы, и принимать необходимые для минимизации их негативного влияния меры;
- принцип управляемости предусматривает грамотное определение целей и задач, адекватность стратегического и тактического планирования, оптимизацию организационно-экономических механизмов управления программой.

### ***Формы наставничества***

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым педагогам реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Реализация программы наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» предусматривает две основные роли.

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «ученик - ученик»; «учитель - учитель»; «студент - ученик»; «работодатель - ученик»; «работодатель - студент». [4]

В основе реализации программы наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» – форма «*учитель –учитель*». Предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.



Рис. 1 – Форма наставничества учитель-учитель

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Реализация программы наставничества центра *включает вариативные компоненты на основе моделей* взаимодействия наставников и наставляемых, представленные в таблице.

**Таблица 1. Модели взаимодействия наставников и наставляемых**

<b>МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА</b>	<b>ОПИСАНИЕ</b>	<b>СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ</b>
<b>Традиционное наставничество («один на один»)</b>	Наставник является успешным и опытным профессионалом, взаимодействует с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наиболее приоритетное направление – профессиональное становление подопечного;</li> <li>• Наставник передает знания, правила, корпоративную культуру, дает конструктивную обратную связь и советы;</li> <li>• Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию;</li> <li>• Подопечный быстрее осваивает новые функции, роли;</li> <li>• Контроль текущего результата работы.</li> </ul>
<b>Партнерское наставничество («равный -равному», budding)</b>	Наставником является сотрудник, находящийся на равной должности, но с опытом работы в определенной сфере, которым его коллега не обладает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник помогает партнеру в оптимизации рабочих процессов, выстраивании отношений с коллегами;</li> <li>• Помощь в отслеживании прогресса в достижении запланированных целей;</li> <li>• Эффективный наставник обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, мотивирует партнера.</li> </ul>
<b>Групповое наставничество</b>	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группа наставников дает советы, план действий для достижения конкретных целей, ликвидировать ненужные процессы для оптимизации работы;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать связь с экспертами по интересующим вопросам;</li> <li>• Наставник помогает ориентироваться в организационной структуре и политике организации.</li> </ul>
<b>Флэш-наставничество</b>	Наставничество через встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставление ценных знаний и опыта работы, но в ограниченном интервале времени;</li> <li>• Вид наставничества, позволяющий обратиться к наиболее опытному сотруднику по интересующему вопросу;</li> <li>• Тематики данного вида наставничества охватывают все направления работы.</li> </ul>
<b>Скоростное наставничество</b>	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставляет площадку для знакомства нескольких сотрудников и обмена опытом;</li> <li>• Многоуровневый подход помогает участникам быстро определить работников с общими целями и интересами.</li> </ul>
<b>Реверсивное наставничество</b>	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций и технологий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обе стороны вынуждены обучаться по-новому, толерантно воспринимать особенности друг друга;</li> <li>• Помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.</li> </ul>
<b>Виртуальное наставничество</b>	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами по мере надобности;</li> <li>• Может включать в себя взаимодействие с другими наставниками, находящимися за пределами организаций и подразделений;</li> <li>• Обеспечивает поддержку производительности и передачу неформальных знаний.</li> </ul>
<b>Саморегулируемое наставничество</b>	Добровольное выдвижение в наставники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Возможность выбора протеже, какой наставник ему подойдет;</li> <li>• Высокий уровень мотивации наставника;</li> <li>• Самостоятельность в осуществлении наставничества.</li> </ul>



*Рис. 2 – Маршруты совершенствования профессиональных компетенций молодых педагогов*

Система работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами основана на «творческом тандеме», который позволяет построить особый индивидуальный маршрут совершенствования профессиональных компетенций молодых педагогов, представленный среди форм взаимодействия наставника и наставляемого.

## **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН»**

*Целью программы наставничества* центра является обеспечение непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, необходимое для успешной личной и непрерывной профессиональной самореализации в организации дополнительного образования, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Задачи программы наставничества центра:**

- формировать у наставляемого интереса к педагогической деятельности, методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- способствовать включению передового педагогического опыта в практику деятельности наставляемого и развитию потребности анализа результатов своей профессиональной деятельности;

- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- способствовать созданию психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, способное на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН»**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной 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 педагоги 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 отмечаются следующие:*

- повышение уровня удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста), участие в профессиональных конкурсах;
- реализация эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- создана психологически комфортная среда для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– сформировано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, осуществляющее комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## **ОПИСАНИЕ КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН»**

Подбор кадрового состава в центре является одним из важнейших условий эффективной организации образовательного процесса в соответствии, с учётом, имеющихся в организации современных высокотехнологических условий.

Педагогический состав центра состоит, в том числе из молодых педагогов дополнительного образования (24 педагога дополнительного образования). Мы видим преимущества в таких специалистах, их обучении и развитии: они амбициозны, всесторонне развиты, готовы к дальнейшему развитию, имеют широкий круг интересов и идей, находящихся в одной параллели с современными трендами образования. Трудовые действия педагогов описаны в должностных инструкциях, содержащих конкретный перечень их должностных обязанностей, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников центра, которые разработаны на основе квалификационных характеристик, представленных в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») и требований профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования».

«Детско-юношеский центр «Орион» полностью укомплектована руководящими, педагогическими и иными квалифицированными кадрами. Руководство центром осуществляет директор, который вправе самостоятельно решать все вопросы деятельности учреждения, не отнесенные к исключительной компетенции других органов управления Учреждения и Учредителя. Управление организацией образовательного процесса в центре осуществляют: заместители директора по учебно-воспитательной работе.

Уровень квалификации и образования педагогических работников, полностью отвечает квалификационным требованиям, указанным в

профессиональном стандарте по соответствующей должности. Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию, составляет 86%, педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности более 10 лет - 36%, педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности от 5 до 10 лет - 20%, молодых специалистов со стажем работы до 5 лет - 44% в коллективе. Высокая мотивация, знание образовательных технологий, приоритет системно-деятельностного подхода в обучении, творчество, оригинальные идеи, стремление к развитию и совершенствованию, уважение к детям, командный дух – основные характеристики педагогического коллектива центра.

В целях повышения квалификации сотрудников центр сотрудничает с КРИПКиПРО, КРИРПО, МАОУДПО ИПК, НИФ КемГУ и другими имеющими соответствующую лицензию образовательными учреждениями общего, профессионального и дополнительного образования, предусматривающими, в том числе, дистанционные образовательные услуги. В результате сотрудничества педагогические работники «Детско-юношеского центра «Орион» осваивают дополнительные профессиональные образовательные программы в объеме не менее 18 часов и не реже одного раза в три года.

Профессионализм педагогических работников поддерживается постоянным самообразованием в области современных образовательных технологий. Кроме того, в центре используются различные формы повышения квалификации:

- обучение в высших учебных заведениях, в том числе магистратуре, аспирантуре, докторантуре, на курсах повышения квалификации;
- стажировки, участие в конференциях, обучающих семинарах и мастер-классах по отдельным направлениям реализации основной образовательной программы;
- дистанционное образование;
- участие в различных образовательных событиях;
- создание и публикация методических материалов и др.

В Центре созданы условия для комплексного взаимодействия между структурными подразделениями, обеспечивающие возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов, ведения постоянной методической поддержки, получения оперативных консультаций, использования

инновационного опыта других организаций, проведения комплексных мониторинговых исследований результатов образовательной деятельности и эффективности инноваций.

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «ДЮЦ «ОРИОН»**

Центр оснащен современным оборудованием: 125 компьютеров, интерактивные доски, мультимедийное оборудование, оргтехника. Каждый кабинет оснащен в зависимости от направления деятельности необходимым оборудованием, программным обеспечением.

В центре функционирует система электронного документооборота, проведена локальная сеть, соединяющая все рабочие компьютеры, для облегчения работы и поиска информации есть выход в интернет.

В МАУ ДО «Детско-юношеском центре «Орион» функционирует центр дистанционных обучающих технологий, осуществляющий работу по повышению уровня информационно-коммуникационной компетентности педагогических сотрудников. 100 % учащихся центра принимают участие в онлайн конференциях, семинарах, вебинарах и конкурсах различного уровня и направленности, организованных Центром дистанционного обучения.

Для создания благоприятных условий реализации и развития воспитательно-образовательного процесса администрацией, педагогами и родителями воспитанников ведется работа по улучшению и пополнению материальной базы, в том числе «Детско-юношеский центр «Орион» активно участвует в конкурсах различного уровня на получение грантовой поддержки.

Инфраструктура информационной системы обеспечивает реализацию программы наставничества, функционирование и развитие информационного пространства Центра.

Основу информационной среды составляют:

- официальный сайт МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион»;
- интранет (внутренняя сеть) для оперативного обмена информацией и взаимодействия административного, педагогического и учебно-вспомогательного персонала;
- медиатека Центра, включающий учебно-методическое обеспечение образовательного процесса.

Детско-юношеский центр «Орион» обеспечивает открытость и доступность достоверной и актуальной информации о себе и предоставляемых образовательных услугах путем создания и ведения официального сайта ([www.orionnkvz.ru](http://www.orionnkvz.ru)), методического сайта «Воспитать человека» (<http://vch.orionnkvz.ru/>), методического блога «Орион+Я» (<http://metodorion.blogspot.ru/>), сайт конкурсов (<http://konkurs42.ru/>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и размещения на нем перечня сведений, установленного федеральным законодательством.

Информационно-образовательная среда образовательного учреждения обеспечивает возможность осуществлять в электронной (цифровой) форме следующие виды деятельности:

- планирование образовательного процесса;
- размещение и сохранение материалов образовательного процесса, в том числе работ учащихся и педагогов, используемых участниками образовательного процесса;
- фиксацию хода образовательного процесса и результатов освоения основной образовательной программы;
- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе дистанционное, посредством сети Интернет, возможность использования данных, формируемых в ходе образовательного процесса для решения задач управления образовательной деятельностью;
- контролируемый доступ участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет (ограничение доступа к информации, несовместимой с задачами духовно-нравственного развития и воспитания учащихся);
- взаимодействие образовательного учреждения с органами, осуществляющими управление в сфере образования и с другими образовательными учреждениями, организациями.

Функционирование информационной образовательной среды обеспечивается средствами ИКТ и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих, и полностью соответствует законодательству Российской Федерации.

Все кабинеты кроме учебного времени работают в режиме свободного доступа. Педагогические работники используют дополнительную

возможность доступа к информационным ресурсам за счет специально организованных рабочих мест.

Вся используемая компьютерная техника и оргтехника отвечает всем современным требованиям. Доступ в интернет позволяет обеспечить и дистанционное образование для разной категории детей, где как одаренные дети, так и дети с ограниченными возможностями здоровья могут найти различные задания с учетом своих способностей.

## **МОДЕЛЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО ДЮЦ «ОРИОН»**

Для реализации модели программы наставничества центра на основе профессионального стандарта педагога дополнительного образования и других требований к компетенциям и профессиональному развитию педагогических работников разработана «Матрица развития профессиональных компетенций педагогов» (Таблица 2) и «Колесо компетенций» (Рисунок 3). Они помогают увидеть профессиональное развитие молодого педагога, педагога-стажиста, педагога-наставника в различных аспектах деятельности.

Матрица профессиональных компетенций, на основе которых спроектирована модель профессионального развития педагогов дополнительного образования, предполагает компоненты, представленные далее.

### *Лидерство:*

- Педагог-лидер в детском, юношеском объединении. В условиях быстро меняющегося мира педагогу важно уделять достаточное внимание каждому учащемуся и никого не оставлять позади. Необходимо проявлять профессионализм и помогать каждому ребенку, обеспечивая адресную помощь. Важно способствовать когнитивному развитию учащихся, формировать независимую и ответственную личность.
- Педагог-лидер в структурном подразделении, проявляет лидерские качества, овладевая знаниями о новых тенденциях в соответствии с направленностью деятельности структурного подразделения, применяя их, сотрудничая с коллегами, планируя и осуществляя мероприятия.

- Лидер педагогического сообщества, формирует стратегическое видение, цели и задачи, мотивируя участников профессионального сообщества на их достижение.

**Таблица 2. Матрица развития профессиональных компетенций педагогов**

Требования к компетенциям	МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ	ПЕДАГОГ-СТАЖИСТ	НАСТАВНИК
Лидерство	Лидер в объединении	Лидер в структурном подразделении Лидер в объединении	Лидер в сообществе Лидер в структурном подразделении Лидер в объединении
Масштаб реализации опыта	Образовательная организация	Муниципалитет, ОО Образовательная организация	Регион Муниципалитет, ОО Образовательная организация
Базовые компетенции	Учить + воспитывать	Проектировать Учить + воспитывать	Управлять проектированием Проектировать Учить + воспитывать
Обобщенные трудовые функции	Реализация дополнительных общеобразовательных программ	Проектирование и реализация ДООП Реализация дополнительных общеобразовательных программ	Управление проектированием и реализацией ДООП Проектирование и реализация ДООП Реализация дополнительных общеобразовательных программ

*Обобщенные трудовые функции.*

Согласно Профессиональному стандарту «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» уровень квалификации педагога дополнительного образования должен соответствовать трудовым функциям:

- Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам;
- Организационно - методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ;

– Организационно - педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ.

*Компетенция.*

- педагог, который реализует дополнительные общеобразовательные, общеразвивающие программы;
- методист, обеспечивающий организационно-методическое обеспечение образовательной и воспитательной деятельности;
- педагог-андрагог, специалист, который обучает взрослых субъектов учебной деятельности.

*Масштаб реализации.*

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких возможностей для трансляции и диссеминации инновационного педагогического опыта через конкурсы профессионального мастерства, участия в сетевых педагогических сообществах, методических мероприятиях, стажировках и др.

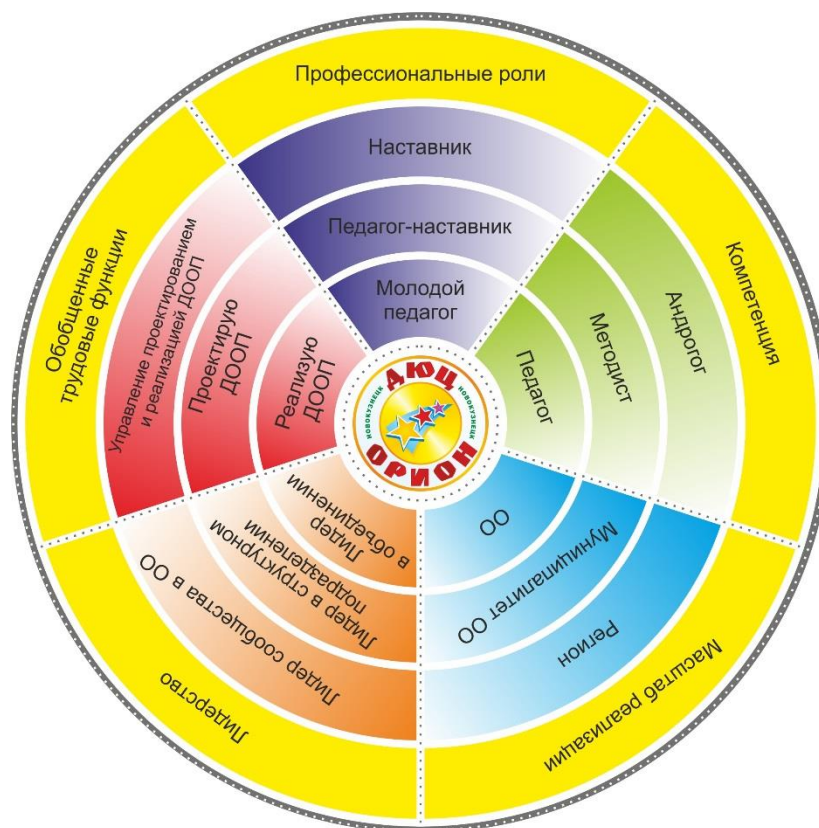


Рис. 3 – Колесо компетенций

В Матрице представлены требования к компетенциям в соответствии с профессиональной ролью педагога: молодой педагог, педагог-стажист, наставник, а колесо компетенций позволяет определить направления развития педагога и его роль в образовательной организации и сообществе. Оба инструмента строятся по принципу наращивания компетенций, т. е. к каждому новым уровнем приобретаются новые навыки и функционал. Принципиально важно, что с профессиональным ростом педагог дополнительного образования не уходит от предыдущих обязанностей.

Матрица и колесо компетенций универсальны и могут быть ориентиром для определения траектории профессионального роста отдельного педагога дополнительного образования и выстраивания персональных маршрутов повышения профессионального мастерства в соответствии с выбранной траекторией.

Матрица и колесо компетенций органично встраиваются в модель программы наставничества Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» (далее модель).

Спроектированная модель характеризуется связью между ее компонентами, логикой построения, определяется содержанием деятельности, ее апробацией в едином научно-методическом пространстве центра и включает в себя четыре взаимосвязанных компонента: **ценностно-смысловой, содержательный, технологический, оценочно-диагностический** (рисунок 4).

Важным качеством модели наставничества является её гибкость, адаптивность, так как педагоги имеют разные потребности, учитывая реальную работу и результаты конкретного педагога, проанализировав которые формируются потенциальные группы и запрос на повышение профессионального мастерства.

**МОДЕЛЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион»

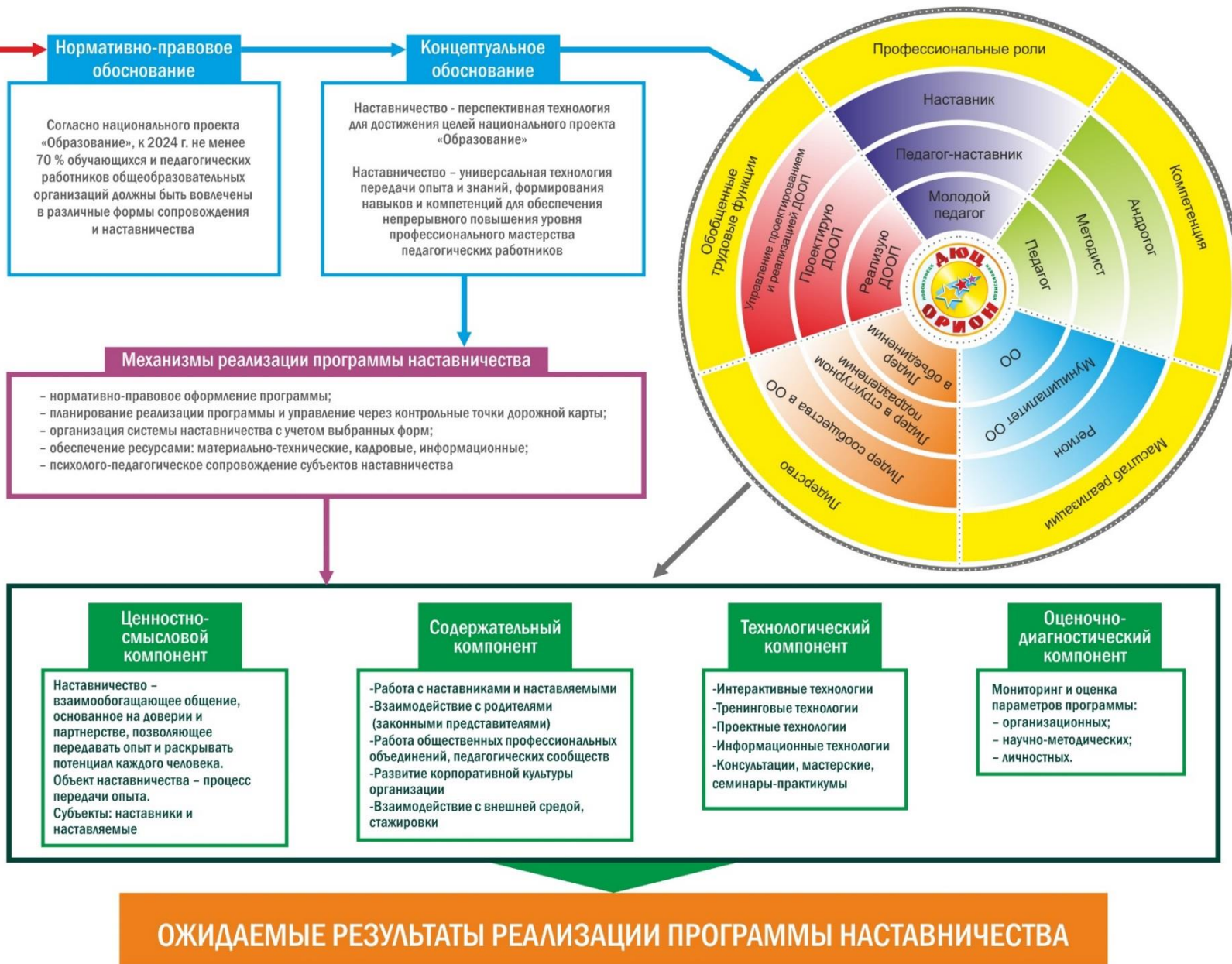


Рис. 4 – Модель программы наставничества МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»

***Нормативно-правовое обоснование*** реализации программы наставничества обусловлено целями национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Реализация модели наставничества опирается на нормативно-правовую базу федерального, регионального, муниципального уровня представленную в концептуальном обосновании реализации программы наставничества.

#### ***Концептуальное обоснование***

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями. Согласно целям и стратегическим задачам развития Российской Федерации на период до 2024 года одними из приоритетных направлений Национального проекта «Образование» становится воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций за счет формирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся обозначенных в Федеральном проекте «Успех каждого ребенка».

Профессиональный рост педагогических работников является одним из важнейших условий эффективной организации воспитывающей среды и общественных отношений, обеспечивающих эффективную социальную адаптацию личности, проявление ее социальной активности.

### ***Механизмы реализации программы наставничества***

- нормативно-правовое оформление программы;
- планирование реализации программы и управление через контрольные точки дорожной карты;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм
- обеспечение ресурсами: материально-технические, кадровые, информационные;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

### ***Компоненты модели программы наставничества***

*В основе ценностно-смыслового компонента* лежит идея наставничества как взаимообогащающего общения, организованного на доверии и партнерстве, позволяющего передавать опыт и раскрывать потенциал каждого педагога для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в организации дополнительного образования.

*Объект наставничества* – процесс передачи опыта.

*Субъекты:* наставники и наставляемые.

*Содержательный компонент модели* включает в себя направления взаимодействия наставника и наставляемого по основным профессиональным дефицитам субъектов наставничества: проектная и исследовательская деятельность; организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ; организация досуговой деятельности обучающихся; педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы; мониторинг и оценка качества реализации педагогами дополнительных общеобразовательных программ; организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ; организация деятельности обучающихся, направленная на освоение дополнительной общеобразовательной программы; обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания; разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы.

Содержательный компонент модели опирается на взаимодействие структурных элементов, таких как педагогический совет, научно-методический совет, временные творческие коллективы, профессиональные общественные объединения: «Школа педагогического мастерства «Профессионал», «Школа информационно-коммуникационной компетентности», «Школа молодого педагога», «Лаборатория качества».



*Рис. 5 – Открытое сообщество общественных объединений МАУ ДО «ДЮЦ «Орион» для комплексной психолого-педагогической и методической поддержки наставляемых*

Содержательный компонент модели опирается на взаимодействие структурных элементов, таких как педагогический совет, научно-методический совет, временные творческие коллективы, профессиональные общественные объединения: «Школа педагогического мастерства «Профессионал», «Школа информационно-коммуникационной компетентности», «Школа молодого педагога», «Лаборатория качества».

Особое внимание в содержании совместной работы наставников и наставляемых уделяется взаимодействию с родителями обучающихся (законными представителями), работе общественных профессиональных объединений, педагогических сообществ, развитию корпоративной культуры организации, взаимодействию с внешней средой центра для установления и поддержания партнерских отношений с другими субъектами образовательной деятельности.

*Технологический компонент модели* включает инструменты реализации содержательных направлений взаимодействия наставника и наставляемого. В инструментарии наставника приоритетом являются технологии, выстроенные

в логике интеракции – тренинги, проектные и кейс-решения, agile-технологии, scrum-методики, консультации, мастерские, семинары-практикумы и др.

Ориентация взаимодействия наставника и наставляемого на исследовательскую и проектную деятельность создает устойчивую и последовательную мотивацию при высокой степени включенности педагогов в образовательный процесс без отрыва от работы. Использование вариативных форм обучения (дистанционные и очные формы обучения с привлечением ИКТ) обеспечивает равный доступ к образовательным программам, а применение активных форм (стажировки, тренинги, мастерские) позволяют создавать условия для максимальной включенности педагогов в процесс собственного развития.

Обеспечить использование новых форматов обучения стало возможным с привлечением ресурсов сети партнёров (частно-государственное партнёрство), среди них КГПИ КемГУ, НКО и бизнес-образование, учреждения культуры и другие социальные партнеры.

*Оценочно-диагностический компонент модели* предполагает проведение мониторинга и оценки реализации программы на основе параметров, представленных в таблице 3.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс взаимодействия наставника и наставляемого, какие происходят изменения в приращении их профессиональных компетенций, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенность наставника своей деятельностью.

**Таблица 3. Параметры мониторинга и оценки реализации программы наставничества МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»**

Параметры	Показатели
<b>Организационный</b>	– Сохранность контингента учащихся в течение года не менее 80%
	– Достижение учащимися высоких показателей уровня освоения программного материала
	– Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ
	– Результативность участия учащихся в творческих конкурсах, выставках, фестивалях, конференциях и т.д.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого</li> <li>– Наличие кадровых, информационных, материально-технических ресурсов</li> <li>– Создание условий для работы в сети Интернет, с использованием дистанционного обучения и электронных ресурсов</li> </ul>
<b>Научно-методический</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Создание и апробация собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе</li> <li>– Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства</li> <li>– Количество педагогов, участвующих в семинарах, конференциях, фестивалях, в работе инновационной и базовой площадки</li> </ul>
<b>Личностный</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Развитие гибких навыков участников программы</li> <li>– Уровень мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования</li> <li>– Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ</li> <li>– Степень включенности обучающихся в образовательные процессы организации</li> <li>– Качество адаптации молодого специалиста, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью</li> </ul>

## **«ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА) НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ОРИОН»**

**Цель:** создание единого образовательного пространства непрерывного профессионального развития молодых педагогов и оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогов на основе реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение показателей федеральных проектов «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование».

### **Задачи:**

1. Создать нормативную локальную базу для реализации программы наставничества в МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион».
2. Организовать, методическую, экспертно-консультационную, информационную поддержку участников внедрения программы наставничества в МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион».
3. Организовать деятельность общественных профессиональных объединений «Школа молодого педагога», «Профессионал», «Школа информационно-коммуникационной компетентности».
4. Организовать мониторинг эффективности наставнической деятельности в МАУ ДО «ДЮЦ «Орион».
5. Организовать распространение лучших практик наставничества, популяризацию наставничества.

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Участники мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
<b>1.</b>	<b>Нормативное-организационное обеспечение реализации программы наставничества</b>				
1.1	Утверждение состава рабочей группы по внедрению программы наставничества на 2021-2022 гг.	Директор, заместители директора	Руководители структурных подразделений, методисты, педагогические работники	Сформирована рабочая группа по внедрению программы наставничества на 2021-2022 гг.	Август 2021 г.- Сентябрь 2021 г.
1.2	Разработка программы наставничества в МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Руководители структурных подразделений, методисты	Разработана программа наставничества в МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Сентябрь 2021 г.
1.3	Разработка дорожной карты реализации программы наставничества в МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Руководители структурных подразделений, методисты	Разработана дорожная карта реализации программы наставничества в МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Ноябрь 2021 г.
1.4	Подготовка и утверждение документов образовательной организации, регламентирующих выполнение внедрения программы наставничества	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Руководители структурных подразделений, методисты	Подготовлены организационно-распорядительная документация	Ноябрь 2021 г.– Декабрь 2021 г.
1.5	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри организации	Заместитель директора по УВР, руководители	Педагогические работники и учащиеся	Проведен мониторинг потребностей педагогов	Ноябрь 2021 г.– Декабрь 2021 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Участники мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
		структурного подразделения	МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»		
<b>2.</b>	<b>Кадровое обеспечение реализации программы наставничества</b>				
2.1	Формирование базы наставников на уровне образовательной организаций	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Сотрудники МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Сформирован реестр наставников из числа педагогических работников МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Ноябрь 2021 г.
2.2	Разработка методической продукции, необходимой для реализации наставничества	Руководители структурных подразделений, методисты	Руководители структурных подразделений, методисты	Разработана методическая продукция	Декабрь 2021 г. - Март 2022 г.
2.3	Согласование плана консультационно-методической, информационной поддержки работников МАУ ДО «ДЮЦ «Орион» по реализации наставнической деятельности	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Руководители структурных подразделений, методисты	Согласован план консультационно-методической, информационной поддержки работников МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Декабрь 2021 г.
2.4	Привлечение организаций-партнеров из числа профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования для реализации наставнической деятельности, в том числе в рамках работы общественных	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Сотрудники ОО	Достигнуты договоренности со специалистами профессиональных образовательных организаций и образовательных	Декабрь 2021 г. - Март 2022 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Участники мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
	профессиональных объединений «Школа молодого педагога», «Профессионал»			организаций высшего образования	
<b>3.</b>	<b>Этапы реализации наставнической деятельности</b>				
<b>3.1</b>	<b>Организационный этап. Формирование наставнических групп</b>				
3.1.1	Информирование педагогического сообщества о возможностях и целях программы наставничества в МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Административные и педагогические работники ОО	Протокол заседания Педагогического Совета образовательной организации.	Январь 2022г.
3.1.2	Организация сбора запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы	Педагогические работники ОО	База данных о предварительных запросах педагогов по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций	Январь 2022 г.- Февраль 2022 г.
3.1.4	Организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых с заполнением анкет	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы, педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Анализ анкет «обратной связи» о совместимости сформированных пар (анкеты от наставников и от наставляемых)	Январь 2022 г.

№ п\п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Участники мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
3.2	<b>Основной этап. Проведение мероприятий по реализации программы наставничества в формате общественных профессиональных объединений «Школа молодого педагога», «Профессионал», «Школа информационно-коммуникационной компетентности»</b>				
3.2.1	Входной мониторинг влияния программы на наставляемых по итогам организационного этапа	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы, педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Оценка изучаемых личностных характеристик наставляемых. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа.	Февраль 2022 г.
3.2.2	Организация комплекса последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого в соответствии с планом работы общественных профессиональных объединений «Школа молодого педагога», «Профессионал», «Школа информационно-коммуникационной компетентности»	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы, педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Встречи проводятся не реже одного раза в неделю	Февраль 2022 г.- Сентябрь 2022 г.
3.2.3	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ для мониторинга	Май 2022 г.- Октябрь 2022 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Участники мероприятия	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
				эффективности реализации программы	
3.2.4	Организация конкурса профессионального мастерства «Педагогические таланты Центра», номинации «Лучший педагог-наставник», «Педагогический дебют»	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы, педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Организован конкурс профессионального мастерства для демонстрации лучших практик наставнической деятельности	Апрель 2022 г.-Май 2022 г.
3.3	<b>Завершающий этап</b>				
3.3.1	Организация итоговой встречи, проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение (по возможности) возникших проблем	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы, педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Организованы итоговые встречи, проведена рефлексия	Октябрь 2022 г.- Ноябрь 2022 г.
3.3.2	Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр научно-методической работы, педагоги-наставники	Административные и педагогические работники ОО	Анализ удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программе наставничества	Октябрь 2022 г.
3.3.3.	Анализ результатов мониторинга эффективности реализации программы наставничества	Заместитель директора по УВР, руководитель структурного подразделения Центр	Административные и педагогические работники ОО	Отчет по итогам наставнической программы	Ноябрь 2022 г.- Декабрь 2022 г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Ответственные исполнители</b>	<b>Участники мероприятия</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Сроки реализации</b>
		научно-методической работы, педагоги-наставники			
3.3.4	Популяризация лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Административные и педагогические работники ОО	Административные и педагогические работники ОО	Публикации в СМИ, пространстве интернет, результаты мероприятий	По итогам реализации программы

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] - URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения:07.09.2021).
2. Килина И.А., Пфетцер А.А., Осипова Н.В. Развитие института наставничества в Кузбассе// Образование. Карьера. Общество. 2018. №2(57). С. 54 -59
3. Методические рекомендации по применению различных видов наставничества в общественном профессиональном институте наставничества. Кемерово: КРИПКиПРО, 2020.
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 практика обмена опытом между обучающимися. Утверждено 2019-12-25. М., 2019. 179 с.
5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.
6. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
7. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала // Стратегии бизнеса. 2017. №6. с. 12-13.

**Система наставничества  
Муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования «Детско-юношеский центр «Орион»  
«Лестница успеха»**



**ЛЕСТНИЦА УСПЕХА**  
индивидуальный маршрут формирования профессиональных компетенций

**Первый год**

- ✓ Работа с документацией. Изучение закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных актов
- ✓ Планирование воспитательной работы
- ✓ Планирование работы с одарёнными учащимися на новый учебный год
- ✓ Подготовка к аттестации
- ✓ Подбор и изучение литературы по теме самообразования
- ✓ Изучение теории интерактивного обучения
- ✓ Посещение занятий педагогов, применяющих новые технологии обучения
- ✓ Работа над модернизацией кабинета

## ЛЕСТНИЦА УСПЕХА

индивидуальный маршрут формирования профессиональных компетенций

### Второй год

- ✓ Работа с документацией
- ✓ Изучение новых нормативных документов
- ✓ Планирование воспитательной работы
- ✓ Планирование работы с одарёнными учащимися
- ✓ Подготовка к сертификации работников образования
- ✓ Корректировка плана работы по теме самообразования
- ✓ Участие в работе «Школы молодого педагога»
- ✓ Посещение занятий педагогов, применяющих новые технологии обучения
- ✓ Подготовка к участию в «Городских днях науки»
- ✓ Участие в работе педагогического клуба «Хорошее настроение»
- ✓ Предоставление творческой работы по теме самообразование
- ✓ Разработка плана по самообразованию
- ✓ Работа собственной педагогической мастерской

## ЛЕСТНИЦА УСПЕХА

индивидуальный маршрут формирования профессиональных компетенций

### Третий год

- ✓ Участие в работе педагогического клуба «Хорошее настроение»
- ✓ Участие в грантовых конкурсах социально-значимой деятельности
- ✓ Участие в работе методического объединения
- ✓ Посещение курсов повышения квалификации
- ✓ Участие в работе школы педагогического мастерства «Профессионал»
- ✓ Участие в работе лаборатории качества
- ✓ Реализация социально-значимых проектов, профориентационной деятельности и предпрофильной подготовки, внеурочной деятельности
- ✓ Участие в «Кузбасской ярмарке»
- ✓ Предоставление творческой работы по теме самообразование
- ✓ Разработка плана по самообразованию
- ✓ Работа собственной педагогической мастерской

## НАПРАВЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО МАРШРУТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

- 1 работа образовательного учреждения в новых условиях
- 2 интерактивное обучение
- 3 развитие личности и реализация творческого потенциала
- 4 мультимедиа технологии в образовании, визуализация
- 5 подготовка педагогов к аттестации
- 6 проектная и исследовательская деятельность
- 7 основы правовых знаний педагога

Каждое направление включает широкий спектр мероприятий, которые предлагаются молодым специалистам как обязательные для прохождения, так и на выбор, представленные педагогами центра и рекомендованные научно-методическим советом

## СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

- 1 Организация и проведение федеральных, региональных и муниципальных семинаров и форумов по проблемам инновационного развития системы дополнительного образования
- 2 Осуществление повышения квалификации в форме стажировки на основе уникального опыта и успешной педагогической практики для приобретения новых профессиональных компетенций педагогическими кадрами
- 3 Отработка модели внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и инструментов эффективного стимулирования профессионального роста педагогов дополнительного образования
- 4 Организация и проведение экспериментальной деятельности по теме «Сетевое взаимодействие как условие инновационного развития организаций дополнительного образования по проблеме профессионального самоопределения одаренных детей»

## КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ - ЭТАП РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

**МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ И ПЕДАГОГИ  
УЧАСТВУЮТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КОНКУРСАХ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ:**

Педагогические таланты Кузбасса

«Блогообразование»

Лучший сайт педагога

IT педагог

Педагог наставник Кузбасса

Педагог-методист Кузбасса

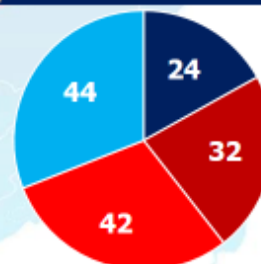
«Моё первое открытие»

«Лесенка успеха»

«Новая волна»

Благодаря системе наставничества,  
24 педагога стали победителями  
международного уровня,  
32 педагога всероссийского,  
42 педагога регионального и  
44 педагога муниципального уровней

**ПОБЕДИТЕЛИ И ПРИЗЕРЫ С 2010-2021 ГОД**



■ Международный ■ Всероссийский ■ Региональный ■ Муниципальный

### ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ВЫСТАВКА НА ПРИЩЕПКАХ «СОТВОРЧЕСТВО»

Педагогический  
проект

Единственная  
в мире

«Путь  
к успеху»

Выставка,  
на которой

Молодым  
специалистам –

можно  
найти



себе знания  
по душе,

посмотри  
мастерство

выбери

других,  
покажи себя!

свой путь к  
мастерству.

# СУШКА

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КВЕСТ

(эстафета педагогических и социальных инноваций)

**Этапы проекта:**

**1. Выполните тест**

Определите затруднения и выберите команду «СПП» (скорой педагогической помощи)

**2. Создайте команду и идею**

Представьте свою команду проекта. Подготовьте описание идеи и этапы ее реализации

**3. Мини конкурс проектов**

Привлеките к реализации проекта аудиторию центра

**4. Финал**

Презентация результатов проекта в форме фотоотчета.

Наградите участников проекта. Определение и награждение лучших педагогических команд проекта.

Воспользуйтесь полезными ресурсами банка проектов, чтобы узнать больше о социальных инновациях

**5. Педагогический театр**

Найди свой педагогический статус

### Основные термины и понятия

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Виртуальное наставничество** - тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.

**Коучинг** - тренинг с персональным тренером (коучем). По области применения различаются карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа их социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Метакомпетенции** — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Наставничество** - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Развивающее наставничество** - наставничество, при котором непосредственный руководитель не может быть наставником своего подчиненного, но, как правило, является участником процесса обучения своего подчиненного.

**Тьютор** (англ.) - неформальная педагогическая должность. Синонимы - репетитор, частный преподаватель, специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Целевая модель наставничества** система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

agile-технологии

scrum-методики

**Внутренние локальные акты, регламентирующие наставничество****ПОЛОЖЕНИЕ****«О наставничестве в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион»****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеском Центре «Орион» (далее – Центр)

1.2. Нормативно-правовой базой разработки настоящего Положения являются следующие документы: Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 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; Распоряжение Губернатора Кузбасса «О внедрении 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» (от 08.04.2020 №38-рг); Устав МАУ ДО «ДЮЦ «Орион», Правила внутреннего трудового распорядка работников Центра.

1.3. Наставник назначается для оказания помощи молодому специалисту, вновь прибывшим педагогам в приобретении практических навыков, необходимых для работы по занимаемой должности, а также для адаптации наставляемых в коллективе, создания условий по формированию у них потребности саморазвития, самообразования.

1.4. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от двух месяцев до 1 года для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала и до 2 лет для педагогического и административного персонала. Для стажеров, направленных в Центр по договору, наставничество устанавливается на период действия договора.

1.6. Утверждение работника в качестве наставника осуществляется на основании приказа по Центру. Основанием для закрепления наставника является представление руководителя структурного подразделения или заместителей директора при обоюдном согласии

предполагаемого наставника и работника (наставляемого), за которым он будет закреплен.

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является обеспечение непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в организации дополнительного образования, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

2.2. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, воспитательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

## **3. Формы наставничества**

Внедрение целевой модели наставничества в центре предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли.

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.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть учащиеся центра, представители сообществ выпускников, родители обучающихся (родитель не может быть наставником

для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В центре реализуются следующие формы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества.

#### **4. Организация наставничества в Центре**

4.1 Работа по осуществлению наставничества осуществляется на основании программы наставничества, индивидуального плана обучения и отчета о проделанной работе наставника.

4.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор наставничества: заместитель директора Центра или руководители структурных подразделений, в которых организуется наставничество.

4.3 Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных работников Центра, обладающие высокими профессиональными качествами, имеющие стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе Центра, поддерживающие его традиции и установленные правила работы, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении по рекомендации руководителя структурного подразделения или заместителя директора.

4.4 Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании научно-методического совета и согласовываются с назначенным за наставничество заместителем директора.

4.5 Наставническая деятельность оценивается по ее завершении на заседании научно-методического совета.

4.6 Показателями оценки эффективности работы наставника является качественное выполнение должностных обязанностей, установленных функций, целей и задач новым работником в период испытательного срока и в период наставничества.

4.7 По итогам работы наставник становится участником ежегодного конкурса профессионального мастерства и иных достижений «Педагогические таланты Центра» в номинации «Наставник года».

## **5. Обязанности наставника**

### **5.1. Наставник обязан:**

- знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности работника (наставляемого) по занимаемой должности;
- разрабатывать и утверждать совместно с заместителем директора, руководителем структурного подразделения индивидуальный план обучения работника (наставляемого);
- всесторонне изучать деловые и нравственные качества работника (наставляемого), его отношение к работе, коллективу;
- оказывать работнику (наставляемому) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества работника (наставляемого), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- профессионального становления, определять сроки выполнения самостоятельной работы, контролировать ее и оказывать необходимую помощь.

## **6. Права наставника**

- 6.1. Наставник, с согласия заместителя директора Центра, подключает для дополнительного обучения молодого специалиста, стажера других работников.
- 6.2. По итогам проделанной обучающей методической работы, требует рабочие отчеты, анализ работы, разработки мероприятий, учебных занятий у нового работника, как в устной, так и в письменной форме.
- 6.3. Участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью работника (наставляемого), вносит предложения заместителю директора по учебно-воспитательной работе и непосредственному руководителю структурного подразделения о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

## **7. Ответственность наставника**

Наставник несет ответственность:

- за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации;
- за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством

Российской Федерации;

- за причинение материального ущерба - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

## **8. Обязанности молодого специалиста (наставляемого)**

8.1. В период наставничества молодой специалист, наставляемый обязан:

- изучать нормативно-правовое законодательство, нормативно-локальные акты определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности Центра и должностные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные наставником сроки;
- постоянно вести работу над повышением профессионального мастерства по всем трудовым функциям, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- перенимать у наставника и привлеченных к его обучению работников передовые формы и методы работы, компетентно строить отношения по службе и взаимоотношения с работниками Центра и его посетителями;
- совершенствовать общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться в установленные сроки о своей работе перед наставником и заместителем директора и руководителем структурного подразделения.

## **9. Права молодого специалиста (наставляемого)**

Молодой специалист (наставляемый) имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы, в том числе, связанной с наставничеством;
- повышать квалификацию установленным в Центре способом.

## **10. Ответственность молодого специалиста (наставляемого)**

Молодой специалист (наставляемый) несет ответственность:

- за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных настоящим Положением, в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации;
- за правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации;
- за причинение материального ущерба в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

## **11. Руководство работой наставника**

11.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора: заместителя директора или непосредственно руководителя структурного подразделения в соответствии с приказом.

11.2. Заместитель директора обязан:

- представить назначенного молодого специалиста, наставляемого работникам центра, объявить приказ о закреплении наставников;
- совместно с наставниками согласовать план работы с молодым специалистом, стажером;
- создать необходимые условия (согласовать расписание, график работы и пр.) для совместной работы наставника и молодого специалиста (наставляемого);
- организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, оказывать им методическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- контролировать работу структурного подразделения по изучению, обобщению опыта работы наставников и распространять положительный опыт наставничества, определять меры поощрения наставников.

11.3. Руководитель структурного подразделения обязан:

- вести контроль за выполнением плана работы наставников и молодых специалистов (стажеров);
- посещать занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом по плану их работы, оказывать методическую помощь;
- требовать своевременного предоставления документации, регламентирующей деятельность наставника и молодого специалиста; организовать работу по изучению, обобщению опыта работы наставников;
- проводить своевременно инструктаж по ОТ и ТБ, и нормативно-правовому обеспечению по основной деятельности наставника и молодого специалиста;
- осуществлять систематический контроль работы наставника, представлять отчеты о работе молодого специалиста и наставника на заседаниях научно-методического совета и непосредственно заместителю директора.

## **12. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставника и молодого специалиста (стажера) относятся:

- настоящее положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- протоколы заседаний научно-методического совета с рассмотрением вопросов наставничества (для педагогических должностей);

- программа наставничества
- план отчет наставника и руководителя структурного подразделения о планируемой и проделанной работе наставника и молодого специалиста (стажера) (для педагогических должностей);
- методические рекомендации и обзор передового опыта наставничества, проведения работы по наставничеству, переписка по вопросам деятельности наставников (при необходимости)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о школе молодого педагога**

#### **Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион»**

##### **Общие положения**

Школа молодого педагога (далее по тексту ШМП) является общественным профессиональным объединением Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» (далее – Центр).

Деятельность Школы молодого педагога регулируется действующим законодательством: Конституцией РФ, Законом РФ «Об образовании», федеральными законами, указами и распоряжениями Правительства Российской Федерации и исполнительных органов субъектов Российской Федерации, а также Уставом МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион», настоящим Положением.

##### **Основные цели и задачи**

Цель деятельности ШМП – адаптация молодых и вновь принятых педагогических работников к условиям работы в Центре. Обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности, новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых и вновь принятых на работу педагогов в образовательно-воспитательный процесс Центра.

Задачи ШМП:

- обеспечить условия (методические, информационные) для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательный, воспитательный процесс следующих категорий педагогов: молодых специалистов; педагогов, имеющих стаж работы в образовательных учреждениях, но вновь принятых на работу в Центр и педагогов, впервые назначенных на новую должность;

- познакомить молодых специалистов с приоритетными направлениями деятельности Центра, с педагогическими технологиями и методами, соотносимыми с системой образования и воспитания, реализуемой в Центре, с требованиями, предъявляемыми Центром к профессиональной деятельности педагога дополнительного образования;
- познакомить молодых специалистов со спецификой деятельности Центра и особенностями контингента учащихся.

### **Организация деятельности школы молодого педагога**

Школа молодого педагога осуществляет свою деятельность в форме теоретических и практических занятий.

Школа молодого педагога организует следующие виды деятельности:

- изучение работы молодых специалистов, выявление их проблем и трудностей;
- организацию процесса обучения молодых педагогов, использование интерактивных форм;
- проведение посещения занятий и мероприятий, их анализ и самоанализ;
- оказание помощи в создании дидактических материалов и ведении документации педагога дополнительного образования.

### **Документация школы молодого педагога:**

- положение;
- план работы, утвержденный на Педагогическом совете Центра;
- анализ работы;
- методические материалы.

Школа молодого педагога работает по плану, который является составной частью координационного плана Центра.

### **Содержание деятельности школы молодого педагога**

На занятиях ШМП оказывается помощь педагогам дополнительного образования по вопросам:

- организации образовательного и воспитательного процесса в Центре;
- оформления документации: соблюдение правил заполнения журналов учета работы детских студий, секций и объединений;
- современных подходов к обучению и воспитанию в условиях организации дополнительного образования;
- культуры анализа и самоанализа учебного занятия и досугового мероприятия;
- диагностики обученности, реальных способностей учащихся;
- рефлексии педагогической деятельности и т.д.

Руководитель школы молодого педагога организует:

- работу педагогов-наставников;
- посещение и взаимопосещение учебных занятий молодыми

- специалистами;
- посещение занятий и мероприятий у педагогов - стажеров.

### **Обязанности слушателей школы молодого педагога**

Слушатели ШМП обязаны:

- посещать занятия ШМП в соответствии с планом работы;
- изучать деятельность специалистов Центра;
- получать методическую, информационную и иную необходимую помощь, предназначенную молодым специалистам;
- участвовать в работе профессиональных общественных объединений Центра
- соблюдать педагогическую этику.

### **Права слушателей школы молодого педагога**

Слушатели ШМП имеют право:

- вносить свои коррективы в планирование работы ШМП;
- обращаться в методическую службу Центра с запросом о предоставлении необходимой нормативной, научно-методической информации;
- посещать открытые учебные занятия и мероприятия для начинающих педагогов;
- привлекаться к участию в работе ШМП.

### **Ответственность слушателей школы молодого педагога**

Слушатели ШМП несут ответственность:

- за качество образовательно-воспитательного процесса, который обеспечивают данные категории работников;
- за этичное взаимодействие слушателей ШМП с учащимися и педагогами дополнительного образования Центра.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о школе информационно-коммуникационной компетентности педагогов Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион»**

#### **Общие положения**

Школа информационно-коммуникационной компетентности педагогов является профессиональным педагогическим объединением, структурным элементом системы методической работы Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» Новокузнецкого городского округа (далее Центр).

В своей деятельности школа информационно-коммуникационной компетентности педагогов руководствуется действующим

законодательством: Конституцией РФ, Законом РФ «Об образовании», федеральными законами, указами и распоряжениями Правительства Российской Федерации и исполнительных органов субъектов Российской Федерации, а также Уставом Центра, настоящим Положением.

Членом школы может стать любой педагог Центра, заинтересованный в вопросах повышения уровня собственного профессионализма и информационно-коммуникационной компетентности.

### **Цели и задачи деятельности**

Цель деятельности школы информационно-коммуникационной компетентности: непрерывное повышение квалификации педагогов в области использования информационно-коммуникационных технологий в обучении, поддержка мотивации к образованию и самообразованию средствами ИКТ.

### **Задачи:**

- обеспечить работу школы информационно-коммуникационной компетентности педагогов на основе программно-аппаратного обновления и сопровождения функционирования оборудования и информационных ресурсов Центра, технического сопровождения ИКТ и предоставления доступа к сети Интернет;

- создать условия для формирования у педагогов информационной компетентности, познавательного интереса к освоению ИКТ;

- организовать информационно-методическое сопровождение педагогической деятельности с использованием ИКТ;

- обеспечить помощь в удовлетворении образовательных потребностей педагогов в области ИКТ.

- активизировать эффективное профессиональное общение и обмен опытом педагогов Центра.

### **Организация деятельности и управление**

Общее руководство за деятельностью по разработке и реализации программы школы информационно-коммуникационной компетентности педагогов и контроль за ее выполнением осуществляет руководитель школы, назначаемый приказом директора Центра.

Выполнение задач для обеспечения функционирования и развития деятельности школы информационно-коммуникационной компетентности педагогов осуществляет (организует) центр технического и прикладного творчества.

Деятельность школы информационно-коммуникационной компетентности педагогов осуществляется на основе настоящего Положения, учебно-тематического плана занятий. Тематика занятий определяется на

основании результатов исследований потребностей педагогического коллектива Центра, изменений окружающей среды, требований рынка, инноваций в области образования. По итогам деятельности школы составляется анализ работы, систематизируется информационно-методические материалы.

Занятия школы проходят на базе компьютерного класса Центра, оснащенного современным материально-техническим и программным обеспечением.

Занятия школы проходят по графику, согласованному с директором Центра. График может быть изменен в связи с возникающими обстоятельствами.

Школа информационно-коммуникационной компетентности педагогов организует следующую деятельность:

- изучает работу педагогов Центра, выявляет профессиональные проблемы и трудности в области ИКТ;
- проводит диагностику с целью выявления уровня сформированности общепользовательских компетенций и специальных компетенций, применяемых в конкретной профессиональной сфере педагогической деятельности;
- организует обучение и совместную деятельность членов школы информационно-коммуникационной компетентности в следующих формах: научно-практические семинары, тренинги, практикумы, интернет-семинары, направленные на достижение целей и задач школы;
- осуществляет методическую и практическую помощь педагогам Центра по вопросам освоения новых информационно-коммуникационных технологий, регулярного использования ИКТ в образовательном процессе.

### **Права и обязанности**

Члены школы информационно-коммуникационной компетентности педагогов имеют право:

- получать информацию по вопросам повышения своего профессионального мастерства и квалификации в области ИКТ;
- обращаться к администрации Центра с запросом о предоставлении необходимой нормативно-правовой, научно-методической документации; получать методическую помощь и поддержку в вопросах обобщения и ретрансляции собственного педагогического опыта, участия в конкурсах профессионального мастерства и научно-практических конференций, создания собственной методической продукции с использованием ИКТ.

Слушатели школы информационно-коммуникационной компетентности педагогов обязаны:

- регулярно посещать занятия школы;
- проявлять активность и инициативу в пределах,

определяемых преподавателем школы;

- работать над получаемыми в школе заданиями;
- соблюдать педагогическую этику.

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о школе педагогического мастерства «Профессионал»** **МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Школа педагогического мастерства «Профессионал» является профессиональным объединением, структурным элементом системы методической работы МАУ ДО ДЮЦ «Орион».
2. В своей деятельности школа педагогического мастерства «Профессионал» руководствуется действующим законодательством: Конституцией РФ, Законом РФ «Об образовании», федеральными законами, указами и распоряжениями Правительства Российской Федерации и исполнительных органов субъектов Российской Федерации, а также Уставом МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион» г. Новокузнецка, настоящим Положением.
3. Деятельность школы педагогического мастерства «Профессионал» основывается на принципах демократии, гуманизма, общедоступности, приоритета человеческих ценностей, гражданственности, свободного развития личности.
4. Членом школы может стать любой педагог МАУ ДО ДЮЦ «Орион», заинтересованный в вопросах повышения уровня собственного профессионализма.

### **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Цель деятельности школы педагогического мастерства «Профессионал»: выявление и поддержка талантливых педагогов, стимулирование к саморазвитию и повышению уровня профессионализма, содействия профессиональному общению и обмену опытом, содействие в формировании престижа педагогического труда.
2. Задачи:
  - 2.1. обеспечить условия (управленческие, методические, информационные, материально-технические) для включения педагогов Центра в систему непрерывного повышения профессионального мастерства;
  - 2.2. активизировать творческий потенциал педагогов Центра для участия в конкурсах профессионального мастерства, обеспечить помощь и поддержку при участии в конкурсах;
  - 2.3. создать условия для освоения педагогами современных педагогических технологий, включения в решение актуальных проблем современного образования;
  - 2.4. стимулировать педагогов на ведение научно-исследовательской,

опытно-экспериментальной работы, участие в научно-практических конференциях;

- 2.5. активизировать эффективное профессиональное общение и обмен опытом педагогов Центра.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ

1. Общее руководство за деятельностью по разработке и реализации программы школы педагогического мастерства «Профессионал» и контроль за ее выполнением осуществляет руководитель школы, назначаемый приказом директора Центра.
2. Выполнение задач для обеспечения функционирования и развития деятельности школы педагогического мастерства «Профессионал» осуществляет (организует) методический отдел Центра.
3. Деятельность школы педагогического мастерства «Профессионал» осуществляется на основе настоящего Положения, учебно-тематического плана занятий. Тематика занятий определяется на основании результатов исследований потребностей педагогического коллектива Центра, изменений окружающей среды, требований рынка, инноваций в области образования. По итогам деятельности школы составляется анализ работы, систематизируется информационно-методические материалы.
4. Занятия школы педагогического мастерства производятся в кабинетах Центра по графику, согласованному с директором. График может быть изменен в связи с возникающими обстоятельствами.
5. Школа педагогического мастерства «Профессионал» организует следующую деятельность:
  - 5.1. изучает работу педагогов Центра, выявляет профессиональные проблемы и трудности;
  - 5.2. проводит диагностику с целью выявления сформированности специальных и социально-личностных компетенций педагогов, сферы и направленности интересов в профессиональной деятельности;
  - 5.3. организует обучение и совместную деятельность членов школы профессионального мастерства в следующих формах: научно-практические семинары, тренинги, мастер – классы, педагогические гостиные, направленные на достижение целей и задач школы;
  - 5.4. осуществляет методическую и практическую помощь педагогам Центра по вопросам участия в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, выставках и образовательных форумах, реализации научно-исследовательских проектов, создании собственной методической продукции;
  - 5.5. принимает активное участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской деятельности Центра, работе базовых и экспериментальных площадок, ресурсных центров по актуальным направлениям деятельности.

## ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

1. Члены школы педагогического мастерства «Профессионал» имеют право:
  - 1.1. получать информацию по вопросам повышения своего профессионального мастерства и квалификации;
  - 1.2. обращаться к администрации Центра с запросом о предоставлении необходимой нормативно-правовой, научно-методической документации;
  - 1.3. получать методическую помощь и поддержку в вопросах обобщения и ретрансляции собственного педагогического опыта, участия в конкурсах профессионального мастерства и научно-практических конференций, создания собственной методической продукции.
2. Слушатели школы педагогического мастерства «Профессионал» обязаны:
  - 2.1. регулярно посещать занятия школы профессионального мастерства;
  - 2.2. проявлять активность и инициативу в пределах, определяемых преподавателем школы;
  - 2.3. работать над получаемыми в школе заданиями;
  - 2.4. соблюдать педагогическую этику.

### **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 воспитанников, 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 воспитанников находится в прямой зависимости от уровня профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, особую роль приобретает решение задачи оказания адресной помощи молодым специалистам по преодолению их профессиональных затруднений и удовлетворения их профессиональных потребностей. 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.

Проведение диагностики педагогической деятельности позволяет проводить работу с молодыми специалистами в режиме активного регулирования, развития и коррекции. Качество такого регулирования, развития и коррекции напрямую зависит от успешности проведения

диагностических исследований, и в первую очередь, от объективности при подборе диагностического инструментария.

В качестве источников информации о профессиональных затруднениях молодых педагогов, прежде всего, необходимо использовать имеющиеся и применяемые в образовательной практике измерители уровней сформированности профессиональных компетенций.

Понятие «профессиональная компетентность» достаточно полно раскрывается исследованиях А.В.Хуторского, И.А.Зимней, Э.Э.Зеера и др.

Мы основываемся на понятии В.Д. Шадрикова, который компетентность рассматривает как новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав. Компетенции относятся к деятельности, компетентность характеризует субъекта деятельности. Компетентность не противостоит знаниям, умениям, способностям и личностным качествам. При определенных условиях знания, умения, способности и личностные качества могут рассматриваться с позиций профессиональной компетентности.

Все это свидетельствует о том, что говорить о компетенции педагога дополнительного образования можно только в том случае, когда она проявляется в какой-либо конкретной педагогической ситуации. Если в конкретной педагогической ситуации педагог затрудняется совершить целесообразное профессиональное действие, обеспечивающее адекватное и эффективное решение профессионально значимой задачи, то соответствующей педагогической компетенцией он не обладает. Подобные профессиональные проблемы при разрешении конкретной педагогической ситуации принято называть профессиональными затруднениями педагога.

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.

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

### Диагностика затруднений молодых специалистов в работе по развитию профессиональных компетенций

№	Компоненты компетенций	Методики оценки (измерения)
<b>Профессиональные компетенции</b>		
1.	разработка программно-методического обеспечения реализации программ дополнительного образования;	Анкета «Сформированность компетенций молодых специалистов по преподаванию по программам дополнительного образования детей»
2.	создание в помещениях для занятий по программам ДО предметно-развивающей и воспитывающей среды;	
3.	организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной образовательной программы;	
4.	педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения дополнительных образовательных программ;	
5.	ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительной образовательной программы.	
6.	Владение ИКТ-компетенциями	Анкета «Сформированность ИКТ-компетенций педагогов дополнительного образования»
<b>Ключевые (общие) компетенции педагога</b>		
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»

# ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

## Анкета

### «Сформированность компетенций молодых специалистов по преподаванию по программам дополнительного образования детей»

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

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	Затрудняюсь ответить	Почти сформированы	Полностью сформированы
разрабатывать программы дополнительного образования детей					
проектировать совместно с обучающимся и родителями (законными представителями) обучающихся индивидуальный образовательный маршрут освоения избранной области деятельности					
определять педагогические цели и задачи, планировать занятия и (или) циклы занятий					
разрабатывать систему оценки достижения планируемых результатов освоения программы дополнительного образования					
разрабатывать программы дополнительного образования детей					

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

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь ответить	Почти сформированы	Полностью сформированы
создавать в учебном помещении предметно-развивающую и воспитывающую среду					
создавать образовательную среду развивающей направленности при обучении вне образовательных организаций, в т. ч. на дому					
обеспечивать безопасность образовательного пространства учебного помещения					

**Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение  
дополнительной образовательной программы**

<b>Трудовые действия</b>	<b>Не сформированы</b>	<b>Частично сформированы</b>	<b>Затрудняюсь ответить</b>	<b>Почти сформированы</b>	<b>Полностью сформированы</b>
проводить набор на программы дополнительного образования детей и взрослых					
организовывать, в т. ч. мотивировать деятельность и общение обучающихся на занятиях по программам дополнительного образования детей					
обеспечивать безопасность обучающихся на занятиях по программам дополнительного образования детей					

**Педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения  
дополнительных образовательных программ**

<b>Трудовые действия</b>	<b>Не сформированы</b>	<b>Частично сформированы</b>	<b>Затрудняюсь ответить</b>	<b>Почти сформированы</b>	<b>Полностью сформированы</b>
контролировать и оценивать процесс и результаты деятельности обучающихся на занятиях и в рамках установленных форм аттестации					
мотивировать и организовывать самооценочную деятельность обучающихся					
анализировать и интерпретировать результаты педагогического контроля и оценки					

**Ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительной  
образовательной программы**

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

*Благодарим за сотрудничество*

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

Структурное подразделение _____	Дата _____
---------------------------------	------------

По каждой позиции молодым педагогам предлагается выбрать один из предложенных вариантов: «да», «скорее да, чем нет», «скорее нет, чем да», «нет», «не знаю, не ясен вопрос».

Я имею начальные навыки работы с файлами и приложениями	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен 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 или др.)	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен 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, не ясен 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, не ясен 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, не ясен вопрос
могу подготовить текстовую презентацию по заданной тематике					
умею использовать в презентации различные объекты (таблицы, рисунки, диаграммы и др.)					

могу использовать различные элементы для навигации в презентации (гиперссылки, управляющие кнопки)					
имею навык публичного выступления с использованием презентаций					

Я имею навыки работы с базовыми сервисами и технологиями Интернета	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
имею навыки навигации и поиска информации в сети Интернет и умею получить и сохранить найденную информацию для последующего использования в учебной деятельности					
имею навыки работы с электронной почтой					
умею размещать / загружать данные на различных Интернет-порталах (файлы, видео- и фото-материалы и др.),					
умею использовать on-line службы для общения в сети (ICQ, Skype и др.)					
имею навыки общения в блогах, форумах					
имею навыки общения в социальных сетях					

## Часть 2. Опыт использования ИКТ

Как часто Вы используете следующее программное обеспечение?	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.					

	<b>Предложенные ответы</b>
--	----------------------------

Как часто Вы пользуетесь следующими аппаратными средствами?	<b>пользуюсь постоянно</b>	<b>использую иногда</b>	<b>использовал(а) 1–2 раза</b>	<b>не использовал(а)</b>	<b>не знаю</b>
Компьютер.					
Веб-камера.					
Сканер.					
Принтер.					

Как часто Вы пользуетесь сетевыми технологиями и ресурсами сети Интернет?	<b>Предложенные ответы</b>				
	<b>пользуюсь постоянно</b>	<b>использую иногда</b>	<b>Использовал (а) 1–2 раза</b>	<b>не использовал(а)</b>	<b>не знаю</b>
Электронные образовательные ресурсы (on-line учебники, тесты и др.)					
On-line сервисы и технологии (ICQ, Skype и т.п.)					
Off-line сервисы и технологии (электронная почта, телеконференции)					
Системы дистанционного обучения (e-learning, m-learning и т.п.)					
Блоги, форумы и др.					
Файловые обменники (Youtube и др.)					
Социальные сети (укажите название) _____					
Совместная работа с документами в сети (GoogleDocs, офисные приложения)					

*Благодарим за сотрудничество*

## Методика «Ориентировочная анкета»

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

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

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

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

**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 из оставшихся ответов выбрать тот, который меньше всего совпадает с вашей точкой зрения, и вписать букву, соответствующую этому ответу, против

номера вопроса в рубрике «Меньше всего». Оставшийся ответ нигде не фиксируется.

### *Текст опросника*

**1. Наибольшее удовольствие я получаю от:**

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

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

- А - тренером, который разрабатывает тактику игры;
- В - известным игроком;
- С - выбранным капитаном команды.

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

- А - проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
- В - вызывает к предмету интерес так, что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания в этом предмете;
- С - создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказать свое мнение.

**4. Мне нравится, когда люди:**

- А - радуются выполненной работе;
- В - с удовольствием работают в коллективе;
- С - стремятся выполнить свою работу.

**5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:**

- А - были бы отзывчивыми и помогали людям, когда для этого предоставляются возможности;
- В - были бы верны и преданы мне;
- С - были бы умными и интересными людьми.

**6. Лучшими друзьями я считаю тех:**

- А - с кем складываются хорошие отношения;
- В - кто может многого достичь в жизни;
- С - на кого можно положиться.

**7. Больше всего в жизни я не люблю:**

- А - когда у меня что-то не получается;
- В - когда портятся отношения с товарищами;
- С - когда меня критикуют.

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

- А - не скрывает, что некоторые учащиеся ему не симпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
- В - вызывает дух соперничества в коллективе;
- С - недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

**9. В детстве мне больше всего нравилось:**

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

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

- А - добивался успеха в жизни;
- В - по-настоящему увлечен своим делом;
- С - отличался дружелюбием и доброжелательностью.

**11. В первую очередь система образования должна:**

- А - научить решать задачи, которые ставит жизнь;
- В - развивать, прежде всего, индивидуальные способности обучающихся;
- С - воспитывать качества, помогающие взаимодействию с людьми.

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

- А - для общения с друзьями;
- В - для отдыха и развлечений;
- С - для своих любимых дел и самообразования.

**13. Наибольших успехов я добиваюсь тогда, когда:**

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

**14. Я люблю, когда:**

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

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

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

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

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

**17. Для меня нет ничего хуже, чем:**

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

**18. Больше всего я ценю:**

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

**19. Я не люблю людей, которые:**

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

**20. Приятно, когда:**

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

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

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

**22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:**

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

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

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

**24. Мне бы хотелось:**

- А - придумать интересный конкурс;
- В - победить в конкурсе;
- С - организовать конкурс и руководить им.

**25. Для меня важно знать:**

- А - что я хочу сделать;
- В - как достичь цели;
- С - как организовать людей для достижения цели.

**26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:**

- А - другие были им довольны;
- В - прежде всего, выполнить свою задачу;
- С - его не нужно было упрекать за свою работу.

**27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:**

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

**Бланк опросника**

№ во проса	Больше всего	Меньше всего	№ во проса	Больше всего	Меньше 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	

### **Методика «Определение уровня притязаний личности»**

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

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям [*Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.ечь, 2001*].

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

самооценкой личности и мотивацией достижения успехов в различных видах деятельности.

Американскими учеными Д. МакКлеландом и Д. Аткинсоном разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Согласно этой теории, *люди, мотивированные на успех*, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Они стремятся во что бы то ни стало добиться успеха в своей деятельности, они смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение действий, направленных на достижение поставленных целей. Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточение внимания на достижении поставленных целей.

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

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, могут правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, то есть адекватно оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что ведет к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется как отбор 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 в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени Вы согласны или не согласны с ним.

Обведите, например, кружком соответствующую цифру в опроснике:

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

#### *Опросник*

№	Высказывание	Шкала ответов						
		-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
1.	Исследование мне уже порядком надоело	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
2.	Я работаю на пределе своих сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
3.	Я хочу показать все, на что способен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
4.	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
5.	Мне интересно что получится	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
6.	Задание довольно сложное	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
7.	То, что я делаю, никому не нужно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
8.	Меня интересует, лучше или хуже мои результаты, чем у других	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
9.	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
10.	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
11.	Эта ситуация может причинить мне не приятности	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
12.	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
13.	Я проявляю достаточно старания	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15.	Задание большого интереса не вызывает	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16.	Я сам ставлю перед собой задачи	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17.	Я беспокоюсь 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 увлекся работой над заданием	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
34.	Я хочу избежать низкого результата	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
35.	Я чувствую себя независимым	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
36.	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
37.	Я работаю вполсилы	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
38.	Меня интересуют границы моих возможностей	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
39.	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
40.	Я сделаю все, что в моих силах, для достижения цели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
41.	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
42.	Испытание - это потеря	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

*Ключ к компонентам мотивационной структуры личности*

№	Компоненты мотивационной структуры	Номера высказываний	Баллы
1	Внутренний мотив	15+, 23, 33	
2	Познавательный мотив	5, 22+, 38	
3	Мотив избегания	11, 17, 34	
4	Состязательный мотив	8, 32+, 39	
5	Мотив смены деятельности	1,9, 27	
6	Мотив самоуважения	12,21,30	
7	Значимость результатов	7+, 20, 36+	
8	Сложность задания	6, 28+	
9	Волевое усилие	2, 13, 37+	
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19+, 29	
11	Оценка своего потенциала	18, 31, 41 +	
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3, 24+, 40	
13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25+	
14	Закономерность результатов	14, 26+, 42+	
15	Инициативность	4+, 16, 35	
16	Уровень притязаний	12, 21, 30	

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

### *Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы*

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

#### *Обработка результатов*

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

### **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 и 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 ставить перед собой все более и более трудные цели в однотипной деятельности.

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

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

- компонент 7 - 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 деятельности. В нее входят два компонента:

- компонент 14 — закономерность результатов - выражает понимание субъектом собственных возможностей в достижении поставленных целей;
- компонент 15 - инициативность - выражает проявление индивидом 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
- С трудом ли Вам дается принятие мелких решений по вопросам, которые каждый день ставит жизнь?
- Пользовались ли Вы советом или помощью людей, не входящих в число самых близких, при принятии жизненно важных решений?
- Часто ли Вы возвращаетесь в воспоминаниях к минутам, которые были для Вас неприятны?
- Нравится ли Вам ваша личность?
- Случалось ли Вам просить у кого-либо прощения, хотя вы не считали себя виноватым?

***Бланк к методике «Самооценка уровня онтогенетической рефлексии»***

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

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

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

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

***Градации***

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

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

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

**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 потребности молодого специалиста, используя анкету на выявление потребностей молодого специалиста					
Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой из 5 обозначенных областей					
Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (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 саморазвитие					

Старался/старалась стать молодому специалисту примером для подражания					
Помогал/а молодому специалисту ставить средне- 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, используя анкету на выявление потребностей молодого специалиста					
Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой из 5 обозначенных областей					
Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (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 с опытными коллегами					
----------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### Обратная связь администрации центра

(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 соответствует всем 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					