

**Управление образования администрации города Тулы
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»**

**Принято
педагогическим советом
протокол №1
от «02» сентября 2020 г.**

**«Утверждаю»
директор _____ Н.В.
Бабичева
приказ № 60-а
от «02» сентября 2020 г.**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»**



**Автор/руководитель проекта:
Каверина Ольга Викторовна,
*методист***

г. Тула 2023 г.

Содержание образовательного проекта

| | |
|--|---------|
| 1. Введение. Актуальность педагогического проекта | стр. 3 |
| 2. Описание исходных параметров | стр. 3 |
| 3. Цель и задачи проекта | стр. 6 |
| 4. Планируемые результаты проекта | стр. 7 |
| 5. Мероприятия проекта | стр. 7 |
| 6. Промежуточные мониторинги результатов реализации проекта | стр. 10 |
| 7. Список литературы | стр. |
| 8. Приложения | стр. |

Образовательный проект «Школа наставничества»

**Чтобы посеянные всходы дали богатый урожай,
необходимо подготовить почву:
рыхлить, поливать, удобрять её, беречь от вредителей;
затем бережно собрать и надёжно хранить!**

(«Золотая книга руководителя» П.С. Таранов,

к
а
н
д

Введение. Актуальность

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог, который сегодня должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

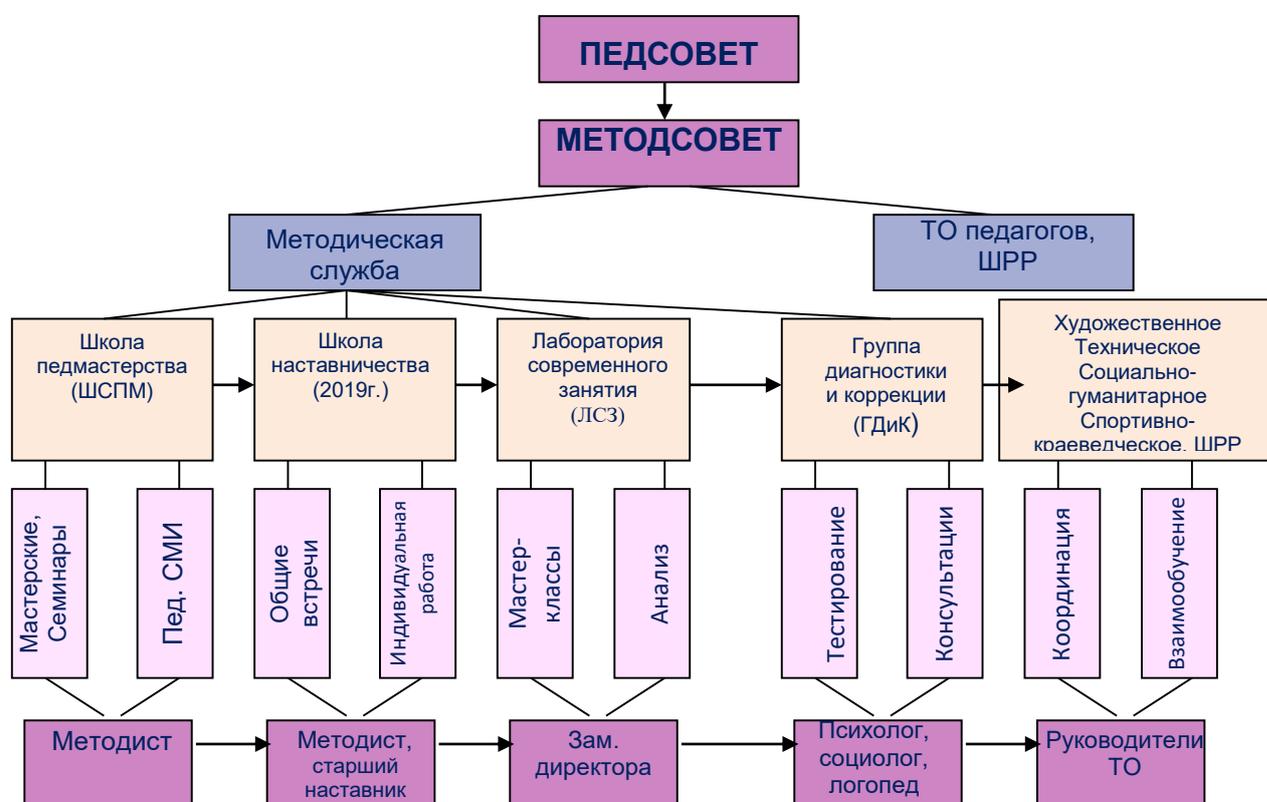
В современных образовательных организациях, в том числе учреждениях дополнительного образования, остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамичностью, конструктивностью, развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, давно работающие в данном учреждении, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому педагоги, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, не должны чувствовать себя «брошенными на произвол судьбы».

Описание исходных параметров

Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – МБУДО «ЦВР») – одна из главных задач по расширению содержания образовательного процесса в нашем учреждении.

Модель развития и роста профессионального мастерства педагогов МБУДО «ЦВР» традиционно осуществляется по сложившейся схеме, и педагоги-новички плавно включаются в существующую систему.



Ежемесячно в МБУДО «ЦВР» проводятся занятия Школы совершенствования педагогического мастерства (ШСПМ), реализующей программу повышения квалификации педагогов и являющейся своеобразной площадкой рефлексии их профессиональной деятельности.

В рамках общей темы «Инновационные механизмы. Инновационные технологии» подробно обсуждаются проблемы мотивации педагогов к инновационной, творческой деятельности, рассматриваются насущные вопросы основных закономерностей общения, воспитательной системы творческих объединений МБУДО «ЦВР», роли педагога в дополнительном образовании в контексте современной образовательной политики, профессиональные компетенции педагогической деятельности.

В 2019 году, согласно нормативно-правовой базе по проблеме наставничества, была открыта «Школа наставничества» для педагогов-новичков, а также их наставников (которых тоже нужно готовить к конструктивному подходу в данной деятельности).

Ресурсный потенциал проекта «Школа наставничества» изначально рассматривался как ещё одна эффективная форма повышения квалификации в области педагогической деятельности с рядом преимуществ по сравнению с классическими формами повышения квалификации. Проект обладает большей гибкостью, отличается многообразием мобильных форм и методов

работы с педагогами-наставляемыми в условиях реальной трудовой деятельности, имеет обратную связь.

Педагог дополнительного образования – это особая категория в традиционном числе педагогических специальностей, поэтому в постановке общей проблематики педагогики дополнительного образования особо значимой является проблема кадров.

Проблема обновления и омоложения педагогического состава МБУДО «ЦВР» назрела давно и на сегодняшний день требует активного разрешения.

В МБУДО «ЦВР» работает 31 педагог. Из них в возрасте до 35 лет – 17% (6 человек), а старше 35 лет – 83 % (25 человек).

За последние 3 года в МБУДО «ЦВР» на работу устроилось 8 человек от 19 до 36 лет. В профессии педагога в системе дополнительного образования остались 5 человек.

Не секрет, что ведущими факторами демотивации выступает избыточная документация в УДОД. Изначально при получении специального педагогического образования сформированы неверные представления о компетенциях педагогических работников системы дополнительного образования детей. Также отмечается дефицит представлений об условиях работы педагогов системы дополнительного образования, мотивах, потребностях в профессиональном развитии. Даже наметившаяся тенденция повышения уровня заработной платы педагогов дополнительного образования пока не привела к массовому привлечению талантливых молодых специалистов.

Проект «Школа наставничества» является составной частью методической работы в МБУДО «ЦВР» и включает работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с кадрами при вхождении в новую должность, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Вид проекта: образовательный, практико-ориентированный.

Продолжительность проекта: 5 лет

Участники проекта: педагоги МБУДО «ЦВР».

Ресурсы проекта:

Информационные

- Система информирования педагогов об особенностях работы и деятельности МБУДО «ЦВР», о расписании педагогических советов и собраний при директоре, методических мероприятий
- Сайт МБУДО «ЦВР»
- Образовательные порталы и др.

Организационные

- Система мониторинга и диагностики

Инфраструктурные

- Методический кабинет, учебные кабинеты

Научно-методические

- Семинары, конференции, круглые столы
- Программно-методические, учебно-методические комплексы
- Виртуальные методические площадки (вебинары, телемосты, интернет-форумы, профессиональные интернет-сообщества)

Цель проекта:

Адаптировать региональную модель института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области, к условиям МБУДО «ЦВР»

Задачи проекта:

- содействовать созданию в МБУДО «ЦВР» психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям реализации педагогической деятельности в МБУДО «ЦВР»;
- ознакомить с традициями и укладом жизни МБУДО «ЦВР»;
- дополнить и обеспечить формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, содействовать его профессиональному становлению;
- развивать способности наставляемых самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- оказывать помощь и методическую поддержку педагогическим работникам МБУДО «ЦВР» в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- способствовать раскрытию совокупности возможностей и способностей педагогов для освоения профессиональной деятельности и закрепления в педагогической профессии;
- повысить статус педагогов дополнительного образования, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

Планируемые результаты проекта

Результатом правильной организации работы по проекту «Школа наставничества» будет высокий уровень включенности наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБУДО «ЦВР», усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной деятельности и психологического климата в МБУДО

«ЦВР». Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри учреждения дополнительного образования.

Увеличится число специалистов, желающих продолжать свою работу в МБУДО «ЦВР» на педагогических должностях дополнительного образования.

Улучшится обучающая и воспитательная работа в детских творческих коллективах, повысится качественный рост успешности обучающихся.

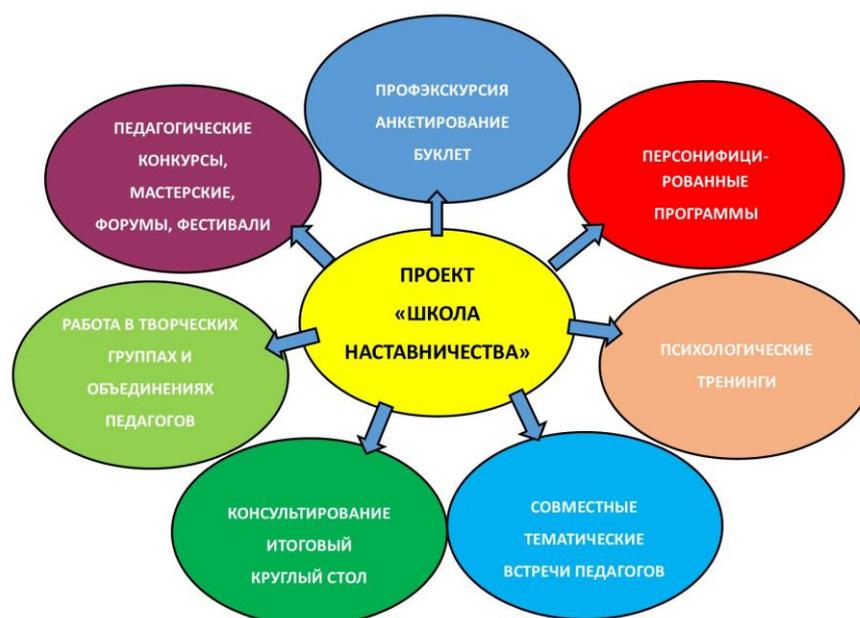
Минимизируется число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Возрастет число собственных профессиональных работ наставляемых: статей, педагогических находок, методических практик.

Педагог-наставник сможет поделиться своим педагогическим опытом, переосмыслить и дополнить его.

В педагогическом коллективе МБУДО «ЦВР» повысится авторитет педагогов-наставников.

Мероприятия проекта



I этап – теоретико-методологический, проектировочный (2020 год):

Задачи этапа: выявление уровня и состояния образовательного процесса, сильных и слабых сторон деятельности наставляемых, разработка основных направлений работы с ними.

Содержание этапа:

- Участие в создании пакета локальных актов по наставничеству (приказы, Положение о наставничестве (Приложение №1))

- Определение целей и задач Проекта.
- Изучение нормативно-правовой базы и литературы по наставничеству
- Сбор информации для формирования плана действий
- Анкетирование «Профессиональные запросы наставляемых педагогов» (Приложение №2)
- Разработка и ежегодное обновление буклета «Первые шаги в ЦВР»
https://disk.yandex.ru/d/32QFJVE_KrALxQ
https://disk.yandex.ru/d/IIpB1_7zR8hxFg

II этап – основной (деятельностно-технологический) (2021г.-2025г.)

Задача этапа: реализация основных положений Проекта. Разработка и проведение практико-ориентированных форм работы.

Содержание этапа:

- Профэкскурсия по МБУДО «ЦВР». Знакомство с МБУДО «ЦВР» и его сотрудниками
- Совместные встречи наставников и наставляемых
- Составление персонализированных программ наставничества (Приложение №3)
- Взаимопосещение учебных занятий наставников и наставляемых. Педагогическая рефлексия
- Участие наставляемых в работе ШСПМ со всем педагогическим коллективом
- Подготовка и проведение творческих самопрезентаций на первом занятии ШСПМ МБУДО «ЦВР» (Приложение № 4)
- Работа в творческих группах, творческих объединениях МБУДО «ЦВР» по подготовке общих дел, событий и проектов МБУДО «ЦВР»
- Пассивное и активное участие в педагогических конкурсах, мастер-классах, форумах, фестивалях, конференциях
- Общие тематические встречи для всех наставников и наставляемых (в т. ч. с учётом проведенного анкетирования о запросах наставляемых педагогов)
 - Нормативно-правовые основа наставничества в МБУДО «ЦВР»
 - Нормативно-правовые основа дополнительного образования детей
 - Функциональные обязанности, документация педагога дополнительного образования
 - Требования к разработке дополнительной общеобразовательной программы
 - Специфика проведения учебного занятия в УДОД
 - Организации воспитательной работы в детском творческом коллективе
 - Специфика организации занятий с детьми с ОВЗ
 - Современные формы работы и общения с родителями
 - Формы общения с коллегами
 - Психологические тренинги личностного роста

Отдельно для наставников:

- Формы организации наставничества
- Роли наставников. Стили наставничества
- Методика разработки персонализированных программ наставничества
- Психологический тренинг «Профилактика профессионального выгорания педагога дополнительного образования»
- Ежегодный круглый стол по итогам реализации персонализированных программ
- Проведение конкурса профессионального мастерства в рамках Центра внешкольной работы «Наставник+»

III этап – контрольно-оценочный, внедренческий (2025 г.)

Задачи этапа: подведение итогов реализации Проекта и анализ эффективности деятельности наставников и наставляемых.

Содержание этапа:

- Составление формализованных отчётов наставника и наставляемого (Приложение №5,6)
- Осуществление итогового проблемного анализа по результатам промежуточных мониторингов, контрольно-оценочных процедур педагогов
- Изучение и обобщение опыта работы по Проекту
- Подготовка и реализация наставляемыми самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, отзывов, проектов, программ
<https://cvrtula.ru/organizatsiya-uchebno-vospitatelnogo-protssessa-v-2020-2021-uchebnom-godu>
- формирование банка информации об опыте внедрения проекта «Школа наставничества»

Древняя китайская пословица гласит: «Умнее (а в нашем случае — профессиональнее) можно стать тремя путями: путем опыта — это самый горький путь, путем подражания — это самый легкий путь, путем размышления — это самый благородный путь.

Какой путь в дальнейшем выберут наши наставляемые – решать им, но мы надеемся, что путь размышления нашим педагогам не будет чуждым.

**Промежуточный мониторинг реализуемого проекта МБУДО «ЦВР»
«Школа наставничества»**

| № п/п | Оценка состояния деятельности наставничества | Практики реализации проекта наставничества |
|-------|--|---|
| 1. | SWOT-анализ реализуемого проекта наставничества | |
| 1.1. | Сильные стороны проекта наставничества | ➤ Стабильность совместных встреч в рамках «Школы наставничества» на основе амбивалентного/многостороннего подхода в оказании помощи при общей |

| | | |
|-----------|--|--|
| | | <p>заинтересованности опытных и начинающих педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Разработанная система персонализированного планирования наставничества наставник + наставляемый. ➤ Высокий уровень профессионализма и опыта работы наставников. ➤ Корректная адаптация молодых педагогов к профессиональной, корпоративной деятельности и специфике ОУ. |
| 1.2. | Слабые стороны проекта наставничества | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Первоначальная психологическая неготовность наставников к данному виду деятельности. ➤ Узкий круг наставников. ➤ Слабо обозначенные механизмы мотивации и поощрения наставников. |
| 1.3. | Возможности проекта наставничества | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Систематизация наставничества в ОУ как одного из факторов подготовки кадрового резерва. ➤ Обновление форм работы наставничества. ➤ Формирование системы оценивания достижений молодых специалистов согласно принятым в ОУ нормативным документам. ➤ Разработка механизмов мотивации и поощрения наставников, популяризации роли наставничества. |
| 1.4. | Угрозы реализации проекта | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Нарастающий объём перспективной и отчётной документации. ➤ Отказ опытных педагогов от наставничества. ➤ Уход наставляемых в другие сферы деятельности. |
| 2. | Результаты мониторинга по внедрению методологии наставничества | |
| 2.1. | Процент реализации образовательных и культурных проектов наставника на базе образовательного учреждения | 40% |
| 2.2. | Процент педагогических работников, прошедших наставничество | 30% |
| 2.3. | Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации. | 8 |

| | | |
|------|---|---|
| 2.4. | Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства | 1 старший наставник подготовил 4 участников |
| 2.5. | Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника | 2 |
| 2.6. | Вклад организации в развитие муниципальной и региональной практики наставничества | <p>1. Выступление на семинаре МКУ «ЦНППМ г. Тулы» «Наставничество молодых. Новые с</p> <p>м</p> <p>ы</p> <p>2. Проведение мастер-класса с МКУ «ЦНППМ г. Тулы» по актёрскому мастерству для молодых педагогов в рамках Фестиваля методических идей «Моя педагогическая инициатива». 18.12. 19г. Соболев М.М.</p> <p>3. Проведение мастер-класса на 28.01.2019г. в встрече Каверина Ю.В. и призеров регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют - 2020» (представление проекта «Четыре Героя – четыре подвига») с МКУ ЦНППМ г. Тулы 20.02.20г. Козлова А.С.</p> <p>4. Представление опыта участия в конкурсе «Педагогический дебют» на методическом семинаре «Всероссийский конкурс «Учитель года России – 2020» как механизм профессионально-личностного развития педагога» с МКУ ЦНППМ г. Тулы. 03.03.20г. Козлова А.С.</p> |
| 2.7. | Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества | 12 |
| 2.8. | Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества | 4 |
| 2.9. | Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально- | 5 |

| | | |
|-----------|---|---|
| | общественную экспертизу на уровне ОО | |
| 2.10. | Количество педагогических работников, планирующих стать наставниками в будущем | 10 |
| 2.11. | Ожидаемая польза организованных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Повысился уровень методической, интеллектуальной, аналитической культуры молодых педагогов. ➤ Повысилось педагогическое мастерство наставляемых в проведении занятий и в работе с родителями. ➤ Обогащён опыт работы с документацией и наглядным материалом. ➤ Определилась готовность участвовать в исследовательской, инновационной и конкурсной деятельности. |
| 2.12. | Чем особенно ценна организация наставничества в МБУДО «ЦВР» | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Адаптация молодых специалистов к специфике педагогической деятельности, корпоративной культуре, сознательному отношению к выполнению своих должностных обязанностей. ➤ Приобретаемый опыт. ➤ Оптимизация процессов общения. ➤ Устранение выявленных затруднений. |
| 3. | Мероприятия по популяризации роли наставника в МБУДО «ЦВР» | |
| 3.1. | Организация и проведение круглых столов наставников на уровне МБУДО «ЦВР» | + |
| 3.2. | Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях | + |
| 3.3. | Проведение конкурса профессионального мастерства в рамках Центра внешкольной работы «Наставник+» | Запланировано на 2024 год |
| 3.4. | Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте МБУДО «ЦВР» | + |
| 3.5. | Механизмы мотивации и поощрения наставников, осуществляющиеся в МБУДО «ЦВР» | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Объявление благодарности за работу на общих собраниях коллектива. ➤ Премирование за высокую результативность работы по данному направлению, презентацию своего опыта. |

| | | |
|------|---|---|
| 3.6. | Создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Участие в разработке проектов Программы развития ОУ. ➤ Делегирование наставников на торжественные, юбилейные и значимые встречи и собрания города и области. ➤ Включение в состав групп-представителей региональных, межрегиональных и российских конференций и семинаров. ➤ Право проведения профессиональных встреч с коллегами других муниципалитетов и регионов. ➤ Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте МБУДО «ЦВР». |
|------|---|---|

Мониторинг выявления, поддержки и развития способностей и талантов молодых педагогов

| № п/п | Данные исследования | Показатели | Примечание |
|-------|--|------------|--|
| 1 | Численность молодых педагогов в возрасте до 35 лет (2020-2023 уч. год) | 8 чел. | |
| 2 | Количество молодых педагогов на данный момент (указать причину увольнения) | 5 чел. | 2 чел. – переход в другую сферу деятельности (культура) 1 чел. – переезд в другой город |
| 3 | Охват педагогов наставничеством | 8 чел. | |
| 4 | Число молодых педагогов, ставших участниками конкурсных мероприятий на муниципальном, региональном, всероссийском уровне | 3 чел. | <p><u>Козлова А.С.</u> – участник областного конкурса, посвященного 75-летию Победы в Великой Отечественной войне «Лучшие педагогические практики». 2020г.</p> <p><u>Прокофьева А.С.</u> – участник Всероссийского конкурса лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде. Москва, 2022г.</p> <p><u>Козлова А.С.</u> – участник заочного тура Всероссийского конкурса работников дополнительного образования «Арктур», 2023</p> <p><u>Прокофьева А.С.</u> – участник Регионального конкурса «Призвание - учить!». 2023г.</p> |
| 5 | Число молодых педагогов, ставших победителями или призерами и иных конкурсных | 4 чел. | <u>Козлова А.С.</u> – победитель (3 место) Регионального этапа |

| | | |
|---|--|---|
| <p>мероприятий на региональном уровне</p> | | <p>Всероссийского конкурса «Педагогический дебют». 2020г. <u>Дульнева А.И., Лёвшина Д.С.</u> – победители (1 и 3 место) Регионального этапа Всероссийского конкурса лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде. 2020г. <u>Козлова А.С.</u> – победитель (1 место) V Всероссийского педагогического конкурса «Мой лучший сценарий»: Праздник для детей 7-9 лет «Рождественские колядки». 2022г. <u>Козлова А.С.</u> – победитель (1 место) II Всероссийского педагогического конкурса «Воспитание патриота и гражданина России 21 века» <u>Лёвшина Д.С.</u> – победитель (1 место) Всероссийского конкурса профессионального мастерства для педагогов инклюзивного образования «Мир без преград» в номинации «Методическая разработка»: «Методический сборник комплекса игр и упражнений для коррекционных и развивающих занятий с детьми ЗПР и ОВЗ». (г. С-Петербург). <u>Лёвшина Д.С.</u> – победитель (1 место) V Всероссийского конкурса «Моя лучшая методическая разработка», проводимого Всероссийским сетевым изданием «Фонд Образовательной и Научной деятельности 21 века»: «Методический сборник комплекса игр и упражнений для коррекционных и развивающих занятий с детьми ЗПР и ОВЗ». 2022г. <u>Давыдова А.С.</u> – победитель (2 место) регионального конкурса «Аукцион секретов воспитания – конкурс на лучшие практики организации воспитательной работы» в номинации</p> |
|---|--|---|

| | | | |
|----|--|--------|---|
| | | | «Гражданско-патриотическое воспитание», 2023г. |
| 6 | Число молодых педагогов в возрасте до 35 лет, включительно, ставших победителями или призерами олимпиад и иных конкурсных мероприятий, включенных в перечни, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации, и (или) имеющих зарегистрированные результаты интеллектуальной деятельности, и (или) являющихся авторами статей в научном международном или всероссийском издании. | 3 чел. | <p><u>Козлова А.С.</u> – Статья «Образовательный проект «Четыре героя – четыре подвига». Информационно-методический журнал «Про_ДОД» №2 (26) 2020.</p> <p><u>Козлова А.С.</u> – выступление на Всероссийской научно-практической конференции «Концептуальные основы российского патриотизма и стратегия патриотического воспитания подрастающего поколения», г. Новороссийск. (2021г.)</p> <p>-<u>Козлова А.С.</u> – статья «Роль волонтерского движения в формировании базовых патриотических ценностей среди детей и молодежи». Сборник научных статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции «Концептуальные основы российского патриотизма и стратегии воспитания подрастающего поколения». (2021г.)</p> <p>-<u>Давыдова А.С.</u> – выступление на городском Форуме молодых педагогов «Наследие К.Д. Ушинского: современное прочтение» с темой «К.Д. Ушинский – педагог и наставник. Миссия современного педагога.» Май 2023г.</p> <p>-<u>Лёвшина Д.С.</u> – участие во Всероссийской сетевой конференции с выступлением, г. С-Петербург. 2022г. 6 публикаций из опыта работы.</p> |
| 7. | Число молодых педагогов, проявивших выдающиеся способности и получивших государственную поддержку в различных формах. | 5 чел. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Учёт участия в Городском смотре-конкурс художественной самодеятельности работников образования «Виват, Учитель!» ➤ Стимулирование и поощрения через ППК |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>(персональный повышающий коэффициент) и премию.</p> <p>➤ Включение в мероприятия, направленные на увеличение охвата молодых педагогов мероприятиями по выявлению, поддержке и развитию способностей в соответствии с их потребностями в рамках Школы совершенствования педмастерства (ШСПМ) и работы в творческих и инициативных группах по подготовке и проведению массовых мероприятий для детей и взрослых.</p> <p>➤ Обеспечение многообразия видов деятельности в соответствии с выявленными потребностями: проведение фото-видеосъемок, обеспечение АИС «Сетевой город», оформление страницы ЦВР и собственных страниц ВКонтакте.</p> |
|--|--|--|---|

Список литературы:

1. Бабырина И.А. Организация наставничества в школе/И.А. Бабырина//Школа-2012. - №7, с.16-24.
2. Настольная книга «Наставничество – эффективна форма обучения». Информационно-методические материалы/авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В., 2-е издание, доп. Переработан. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51с.
3. Наставничество в истории образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфинайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153с.
4. Учебно-методическое пособие «Методологические основы реализации региональной модели института наставничества для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

расположенных на территории Тульской области». -Тула: ГУО ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», 2022.

5. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации. Электронный ресурс/сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.И. Серикова. - Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы»

I. Общие положения

I.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - МБУДО «ЦВР») определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

I.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник-специалист – педагогический работник МБУДО «ЦВР», который осуществляет наставничество по принципу «один на один».

Старший наставник - педагогический работник МБУДО «ЦВР», который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному».

Ведущий наставник - педагогический работник МБУДО «ЦВР», который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Индивидуальная образовательная траектория наставляемого (ИОТН) – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются

целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов

наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательной деятельности МБУДО «ЦВР». Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор МБУДО «ЦВР» в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательной деятельности в МБУДО «ЦВР» и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. **Цель** системы наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР» – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. **Задачи** системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в МБУДО «ЦВР» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников МБУДО «ЦВР», региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на различных уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям

осуществления педагогической деятельности МБУДО «ЦВР», ознакомление с традициями и укладом жизни МБУДО «ЦВР», а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельной качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В МБУДО «ЦВР» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику

для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» - способ реализации наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленную на совершенствование образовательной деятельности и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБУДО «ЦВР» «О системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МБУДО «ЦВР».

3.3. Директор МБУДО «ЦВР»:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР»;

- утверждает локальные акты МБУДО «ЦВР» о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР»;

- назначает ведущего наставника/куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР»;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Ведущий наставник/куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором МБУДО «ЦВР» из числа заместителей руководителя, методистов;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБУДО «ЦВР» педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР»;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом Центра;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- координирует повышение уровня профессионального мастерства наставников;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР»;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в МБУДО «ЦВР», оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- разрабатывает предложения по материальному и нематериальному стимулированию поощрения наставников.

3.5. Старший наставник, наставник-специалист:

- принимает участие в разработке локальных актов;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- организует информационно-методическое сопровождение в сфере наставничества педагогических работников в МБУДО «ЦВР»;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- оказывает помощь в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и/или групп педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в МБУДО «ЦВР»;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является инициатором для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБУДО «ЦВР» с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела

наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к главному наставнику и директору МБУДО «ЦВР» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБУДО «ЦВР» при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами МБУДО «ЦВР», осуществляющими работу с наставляемым (методическая и психологическая служба Центра, творческие объединения педагогов по направленностям, Школа совершенствования педагогического мастерства, методический совет, педагогический совет);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

- создавать условия для созидания и творческого поиска в педагогической деятельности через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных федеральных и региональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников МБУДО «ЦВР»;

- обращаться к главному наставнику и руководителю МБУДО «ЦВР» с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «ЦВР»;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБУДО «ЦВР»;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием ведущего наставника, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора МБУДО «ЦВР».

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе ведущего наставника (в случае недолжного исполнения

персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов наставничества педагогических работников на сайте МБУДО «ЦВР».

Для размещения информации о реализации системы наставничества педагогических работников на официальном сайте МБУДО «ЦВР» создается специальный раздел, в котором размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБУДО «ЦВР» и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами МБУДО «ЦВР».

Приложение №2

АНКЕТА

для молодых педагогов, педагогов-новичков в МБУДО «ЦВР»

Цель: изучение мнений молодых педагогических кадров в организации наставничества в МБУДО «ЦВР».

1. Что для Вас значит «реализоваться в профессии»?

2. Как проходит «процесс адаптации» к труду в МБУДО «ЦВР»?

- очень тяжело,

- тяжело,
 - нейтрально,
 - нормально.
-

3. Какие трудности Вы испытываете в профессиональной деятельности?

- в методической неподготовленности
 - в недостаточном владении приемами и методами обучения
 - в постановке целей и задач занятия
 - в расчете времени занятия
 - в организации воспитательной работы
 - в общении с обучающимися, родителями, коллегами
 - что ещё? (допишите)
-

4. Какая помощь в работе Вам необходима?

- со стороны администрации _____
- со стороны методистов _____
- со стороны коллег _____

5. Мне не нужна помощь, я справляюсь сам (а).

Спасибо за ответы

Персонализированная программа наставничества

Ф.И.О., должность наставляемого педагога - Левшина Дарья Сергеевна, педагог дополнительного образования МБУДО «ЦВР»

Ф.И.О., должность наставника - Кухарчук Елена Геннадьевна, педагог дополнительного образования МБУДО «ЦВР»

Период наставничества: с сентября 2019г. по май 2023 г.

Задачи:

1. Определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в МБУДО «ЦВР».
2. Проанализировать влияние практики наставничества других образовательных учреждений на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

Формы наставничества:

- ситуативное наставничество
- традиционное наставничество на постоянной продолжительной основе
- целеполагающее наставничество
- мотивационное наставничество
- реверсивное наставничество

Функции наставника: организационные; информационные; методические.

| № | Мероприятие | Период выполнения |
|---|--|-------------------------------|
| 1 | Организация ознакомления молодого специалиста с образовательным учреждением. Содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста. (Знакомство с программистом МБУДО «ЦВР» Прокофьевым А.А., с целью получения информации о технических возможностях распечатки текстов документов для пед. процесса.) | Сентябрь |
| 2 | Обеспечение молодого специалиста необходимой информацией об основных направлениях развития образования в МБУДО «ЦВР». (Знакомство, беседа с руководителем методического объединения декоративно-прикладного творчества Хабаровой Н.В., в данное объединение входит молодой специалист Левшина Д.С., как руководитель объединения «Оригами») Ситуативное наставничество. | Октябрь В течение года |
| 3 | Разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития. | Ноябрь |

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| | <p>Оказание индивидуальной помощи в овладении практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации.</p> <p>Знакомство, беседа с педагогом дополнительного образования Степановой Т.Н. (объединение «Оригами», Штыковая ,45)</p> <p>Ситуативное наставничество</p> | В течение года |
| 4 | <p>Консультации по выбору методической литературы и пособий для занятий по развитию речи с детьми 4-х лет. Помощь в приобретении этих пособий.</p> <p>Привлечение наставляемого, как руководителя объединения «Оригами» к участию в новогодней выставке в ЦВР</p> <p>Ситуативное наставничество</p> | <p>Декабрь</p> <p>В течение года</p> |
| 5 | <p>Предоставление наглядных пособий для занятий по развитию речи с детьми 4-х лет. Помощь в приобретении.</p> <p>Мотивационное наставничество. Встречи с другими педагогами с целью построения взаимоотношений людей, объединенных общими интересами в режиме творческих встреч, свободного диалога.</p> <p>Ситуативное наставничество</p> | <p>Январь</p> <p>В течение года</p> |
| 6 | <p>Взаимопосещение учебных занятий.</p> <p>Привлечение наставляемого к участию в выставках декоративно- прикладного творчества. (В городской выставке декоративно- прикладного творчества «Новогодняя феерия»)</p> <p>Ситуативное наставничество</p> | <p>Февраль</p> <p>В течение года</p> |
| 7 | <p>Взаимопосещение учебных занятий.</p> <p>Привлечение наставляемого к участию в пасхальной выставке декоративно-прикладного творчества в ЦВР.</p> <p>Реверсивное наставничество: молодой специалист организует встречу (обучение) с наставником по вопросу «Коррекционная педагогика», с целью обмена опытом в работе с детьми с О.В.З.</p> <p>Ситуативное наставничество</p> | <p>Март</p> <p>В течение года</p> |
| 8 | <p>Анализ профессиональных трудностей, с которыми столкнулся молодой специалист в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Ситуативное наставничество</p> | <p>Апрель</p> <p>В течение года</p> |
| 9 | <p>Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста за учебный год.</p> | Май |

Примерные вопросы к творческой самопрезентации педагога-наставляемого.

1. Как вас зовут?
2. Кто вы по профессии и в каком учебном заведении закончили?
3. Что привело вас к данной профессии?
4. По-вашему, какими качествами должен обладать педагог?
5. Какими были ваши первые шаги в профессии?
6. Что вы умеете делать, как профессионал?
7. Опишите своё самое большое достижение.
8. Бывают ли моменты, когда вас покидает вдохновение?
9. Есть ли у вас жизненный девиз и профессиональное кредо?
10. Если не работу педагога, то какую другую профессию вы бы выбрали?
11. Ваши любимые книги, фильмы?
12. Чего бы вы никогда не сделали в жизни?
13. Вы – человек открытый или закрытый?
14. Как вы считаете – в чём секрет профессионального Успеха?
15. И другое – на ваше усмотрение...

Самопрезентация педагогов-«новичков» по традиции проходит на 1 педсовете или Школе педагогического мастерства (август-ноябрь).

С вопросами, за консультацией или помощью можно обратиться к наставникам и к методисту Кавериной Ольге Викторовне.

**ФОРМАЛИЗОВАННЫЙ ОТЧЕТ
НАСТАВЛЯЕМОГО, В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЛОСЬ
НАСТАВНИЧЕСТВО, О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА
И РАБОТЕ НАСТАВНИКА**

(Ф.И.О. наставника)

(Ваши Ф.И.О.)

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации сотрудников в процессе наставничества, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только Вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

| Вопрос | Оценка |
|--|--------|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного с Вами наставником, для получения необходимых знаний и умений? | |
| 2. Как бы Вы оценили требовательность наставника? | |
| 3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по Вашей специализации? | |
| 4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по Вашей должности? | |
| 5. Насколько быстро Вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри государственного органа? | |
| 6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и умения достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных Вашей должностью? | |
| 7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с Вами (1 - метод почти не использовался, 10 - максимальные затраты времени) | |
| 7.1. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте | |
| 7.2. В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону | |
| 7.3. Личные консультации в заранее определенное время | |
| 7.4. Личные консультации по мере возникновения необходимости | |
| 7.5. Поэтапный совместный разбор практических заданий | |

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов обучения Вы считаете наиболее эффективным и почему?

9. Какие наиболее важные, на Ваш взгляд, знания и умения для успешного выполнения должностных обязанностей Вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества?

10. Кто из коллег Вашего отдела, кроме наставника, особенно помог Вам в период адаптации?

11. Какой из аспектов адаптации показался Вам наиболее сложным?

12. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:

13. Хотели бы вы продолжить работу в режиме наставничества ещё:

1 год? 2 года? 3 года? 4 года? 5 лет? (подчеркнуть)

14. Кого бы вы хотели видеть своим наставником в текущем учебном году?

Назовите

ФИО _____

15. Оцените работу «Школы наставничества» в целом по 10-бальной системе _____

16. Ваши предложения для работы «Школы наставничества» для педагогов на будущее

_____ 20__ г.
(отчёт подготовил(а)) (подпись)

С отчетом

ознакомлен(а) _____

(ФИО наставника)

(подпись)

(дата ознакомления)

Приложение №6

**ФОРМАЛИЗОВАННЫЙ ОТЧЁТ
НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ЛИЦА,
В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО ОСУЩЕСТВЛЯЛОСЬ НАСТАВНИЧЕСТВО**

(ФИО наставника)

(ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении

эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка) проведите оценку по нижеследующим параметрам.

| Вопрос | Оценка |
|---|--------|
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков? 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 2. Насколько точно следовало Вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество? | |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? | |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество? | |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров- проранжируйте): | |
| - Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения | |
| - Освоение практических навыков работы | |
| - Изучение теории, выявление пробелов в знаниях | |
| - Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства | |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов- проранжируйте): | |
| - Самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте | |
| - В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону | |
| - Личные консультации в заранее определенное время | |
| - Личные консультации по мере возникновения необходимости | |
| - Поэтапный совместный разбор практических заданий | |
| 9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы? | |

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на Ваш взгляд, знания и навыки Вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество?

11. Использовались ли Вами какие-либо дополнительные эффективные методы обучения помимо перечисленных (если да, то перечислите их)?

12. С учетом вышеизложенного оцените общий личностный потенциал лица, в отношении которого осуществлялось наставничество (напротив выбранной графы поставьте значок "+"):

| |
|-----------------------------------|
| Общий личностный потенциал |
|-----------------------------------|

| | | | | | | | |
|------------------|---------|-----------------------|---------|----------------|--------------------|--------|-----------------------|
| очень высокий | высокий | достаточно высокий | средний | посредственный | довольно низкий | низкий | близкий к нулевому |
| | | | | | | | |

13. Кратко опишите Ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество:

| Показатель | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|--|--|
| Знания по профилю работы | |
| Навыки по профилю работы | |
| Объём выполняемых трудовых обязанностей | |
| Результаты работы | |
| Дисциплинированность | |
| Взаимоотношения с коллегами | |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности | |

Вывод: _____

Рекомендации: _____

Наставник _____ «__» _____ 20__ г
 (наименование должности наставника) (ФИО наставника) (подпись) (дата заполнения)

С отчетом ознакомлен(а) _____ «__» _____ 20__ г
 (ФИО наставляемого) (подпись) (дата ознакомления)