

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

Принята
на заседании
педагогического совета
от "30" августа 2024 г.
Протокол № 1



Утверждаю
Директор
ДПОЦ «Восхождение»
Зыкова Е.Н.

"30" августа 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ТРИО»**

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Техника наставничества: супервизия

Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Макаревич Вероника Владимировна,
педагог дополнительного образования
Наставляемый: Остапенко Кристина Александровна,
педагог дополнительного образования
Мочайлова Анна Владимировна,
концертмейстер

г. Хабаровск
2024 год

Раздел 1. Общие положения

Актуальность наставнической деятельности

Современная образовательная система требует высококвалифицированных специалистов, способных не только передавать знания, но и формировать у обучающихся навыки, необходимые для успешной социализации и развития. В условиях постоянного обновления образовательных стандартов и внедрения инновационных технологий особое внимание следует уделять молодым педагогам, которым требуется поддержка для успешной адаптации и профессионального становления.

Для категории молодых педагогов, закончивших профильные вузы (в сфере культуры и искусства), но не обладающих педагогическими навыками, важность наставнической поддержки особенно высока. Несмотря на глубокие знания в своей предметной области, таким педагогам часто не хватает опыта и умений, необходимых для успешного выполнения педагогической роли. За два года работы им удалось накопить базовые профессиональные навыки, однако для уверенного и эффективного преподавания необходимы дополнительные знания и навыки, которые они могут получить при поддержке наставника.

Также крайне актуальна наставническая помощь для молодых педагогов, которые ранее работали в другой сфере и не имеют педагогического образования. Пройдя профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации, они приобрели основные знания по предметной деятельности, но их опыт в педагогической сфере составляет всего три года. Им необходимо углубить свои знания в области педагогики, освоить эффективные методы преподавания и научиться применять их на практике. Наставничество в данном случае помогает ускорить процесс адаптации и способствует более быстрому профессиональному росту.

Наставляемые являются выпускниками вокальной студии «Серебряная нотка», в которой сейчас работают, что обеспечивает им понимание её особенностей и методологии. Однако для того, чтобы они могли успешно продолжать традиции студии и вносить вклад в её развитие, требуется передача более глубоких знаний и опыта, которыми обладает наставник – руководитель образцовой вокальной студии «Серебряная нотка». Это позволит не только сохранить преемственность, но и адаптировать её к современным требованиям.

Таким образом, программа наставничества направлена на оказание систематической поддержки молодым педагогам, способствуя их профессиональному развитию, повышению методической грамотности и формированию индивидуального стиля преподавания. Наставничество позволяет молодым педагогам успешно справляться с вызовами, с которыми они сталкиваются в процессе своей деятельности, и способствует повышению качества образовательного процесса в целом.

Проблема, на решение которой направлена программа:

Разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог - молодой педагог», способствуют успешному закреплению на месте работы или в должности педагога - молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня.

Цель: оказание комплексной поддержки и практической помощи для успешной адаптации и профессионального становления молодых педагогов, обеспечивая максимальное раскрытие его потенциала.

Задачи программы:

- Оценить затруднения, связанные с переходом в педагогическую сферу / с недостатком педагогических навыков, и разработать план, направленный на усиление педагогических навыков и уверенности в профессиональной деятельности.

- Проводить регулярные консультации и мастер-классы по основам педагогики и методики преподавания, поддерживая молодого педагога в его стремлении к самообразованию и освоению новых методик.

- Развивать навыки планирования и проведения занятий, акцентируя внимание на активном вовлечении обучающихся, и отслеживать прогресс в этом направлении.

- Поддерживать педагога в создании собственного стиля преподавания, учитывая его предыдущий профессиональный опыт / знания в области культуры и искусства, и помогать адаптировать эти навыки к образовательной среде.

- Содействовать в полной интеграции педагога в коллектив, поощрять его участие в культурных и профессиональных мероприятиях учреждения, формируя чувство принадлежности к команде и ценностям организации.

Краткое описание категории наставляемых:

- молодой специалист, закончивший СУЗ педагогической направленности по профессии «музыкальное образование», квалификация «учитель музыки, музыкальный руководитель», не обладающий в достаточной степени профессиональными навыками в педагогической сфере, опыт работы 2 года.

- молодой педагог, окончивший ВУЗ не педагогического профиля, ранее работал в производственной сфере, прошёл профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации по предметной деятельности, опыт педагогической деятельности 3 года.

Алгоритм программы предполагает следующее:

- Выявление затруднений;
- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;

- Определение способов реализации программы;
- Контроль и коррекция.

Этапы реализации программы

1. Ознакомительно-диагностический этап: изучение границ и ресурсов профессиональной компетенции молодого педагога. Выбор формы работы наставником начинается с *вводного собеседования*, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях и проблемах. Проводится *диагностическое исследование*: наставляемый заполняет анкету (Приложение 2), наставник посещает занятия молодого педагога, и пока только наблюдает. Затем определяется совместная программа работы молодого педагога с наставником.

2. Основной этап: активная работа с наставляемым, стимулирование его деятельности. Работа с молодым педагогом, наставник обращает внимание на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению студийной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов. Вовлекает в различные формы взаимодействия между педагогическими работниками и педагогическими сообщества центра.

3. Итогово-аналитический этап: представление профессиональных компетенций молодого педагога педагогическому сообществу и общественности: демонстрация на открытых занятиях, методических мероприятиях и в конкурсах профессионального мастерства.

Формы и методы работы наставника с начинающим специалистом

Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а также педагоги без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы).

Основываясь на выявленных затруднениях в работе наставляемого, за основу работы взято оказание **индивидуальной помощи**. В индивидуальной работе используются такие формы, как:

➤ *изучение нормативных документов, методической литературы по предмету, освоение образовательной программы, требований к современному образованию, форм, методов и приемов организации учебной деятельности.*

➤ *ознакомление с современными требованиями к внеурочной работе по предмету, овладение комплексным подходом к воспитательной работе;*

➤ *личный пример наставника должен проявляться в безупречном выполнении трудовых обязанностей, требований нормативных актов, правил внутреннего распорядка, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня.*

➤ *посещение и обсуждение занятий молодого педагога с целью их корректирования и анализа.*

➤ *изучение опыта наставника и коллег во время проведения «открытых» занятий, городских методических объединений вокалистов, внеурочных мероприятий.*

➤ *анализ приобретенных молодым педагогом навыков и умений профессиональной деятельности.*

Формы **коллективного наставничества** также разнообразны, реализуются на педагогической мастерской «Поиск»: *деловые и ролевые игры, круглые столы, анализ ситуаций, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.*

Считается, что реально помочь молодому педагогу можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако, у специалистов, не имеющих педагогического образования и только прошедших курсы профессиональной переподготовки, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник один не в состоянии. Для решения подобных проблем в нашем учреждении как форма **группового наставничества** для молодых специалистов работает «Школа молодого педагога», основные формы работы: *педагогическая мастерская для молодых педагогов «Шаг вперед», мастер-классы, тренинги, групповое консультирование и дискуссии.* В рамках деятельности Школы по итогам учебного года проводятся конкурсы профессионального мастерства.

Большую эффективность, по сравнению с традиционными, имеют новые **нетрадиционные формы работы**: *творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учащимися, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита проектов, кейс-метод, все это ускоряет процесс вхождения начинающего педагога в профессиональную среду.*

Кроме того, обеспечивается поддержка молодого педагога в области: выбора приоритетной методической темы для *самообразования*; освоения *инновационных тенденций* в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей *аттестации* на соответствие или повышение уровня квалификации.

В ходе реализации программы наставник использует пять основных **техник наставничества**:

- «*прямое обучение*» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;

- «*мотивация*» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;

- «*сопровождение*» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;

- «*пример*» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый.

- «*обратная связь*» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

Разработка комплекса мероприятий, основанного на модели «опытный педагог - молодой педагог», способствующего индивидуализации процесса профессионального становления молодого педагога и успешному закреплению на месте работы в должности педагога дополнительного образования.

Исходя из модели взаимодействия, разработан индивидуальный план профессионального становления педагога на срок реализации программы. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана анализируется наставником и педагогом не реже 1 раза в месяц. На основании результатов анализа в индивидуальный план могут вноситься изменения и дополнения.

Условия эффективного наставничества:

- Взаимная заинтересованность сторон;
- Административный контроль за процессом наставничества;
- Вовлеченность в традиционные и инновационные формы, методы работы;
- Контроль и коррекция результатов на всех этапах сотрудничества.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ДЮЦ «Восхождение», привлекать к участию

в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать профессиональную честь и достоинство.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.

- Участвовать в конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

- Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).

- Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в конкурсах наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя

К зоне ответственности Куратора относятся:

- контроль над выполнением цели и задач программы наставничества;

- согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым;

- своевременное информирование администрации учреждения о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества;

- информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг учреждения;

- представление практики наставничества по программе в конкурсном движении различных уровней;

- мотивирование наставника и наставляемого на взаимодействие;

- соблюдение норм этики взаимоотношений.

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

- Адаптация начинающих педагогов в учреждении и как результат, закрепление молодых специалистов в учреждении.
- Высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения.
- Развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в учреждении.
- Ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста.
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Критерии эффективности реализации программы

Эффективность реализации программы заключается в динамике развития личности молодого педагога: не умел – научился, не знал- узнал, не имел – приобрёл.

Показатели эффективности (по модели Дональда Килпатрика):

- 1. Уровень удовлетворенности и мотивации:***
 - Результаты анкеты «Удовлетворенность процессом наставничества» (до и ежегодно, Приложение 6).
 - Оценка уровня мотивации к постоянному обучению и профессиональному росту (Анкетирование, было – стало).
- 2. Повышение профессиональной компетентности:***
 - Рост уровня педагогических навыков и знаний (тестирование).
 - Сохранность контингента (в %).
 - Количество пройденных курсов и обучения в различных формах (перечень).
- 3. Оценка изменения поведения:***
 - Участие педагога в профессиональных сообществах: участник или спикер (перечень).
 - Участие и победы в конкурсах педагогического мастерства (перечень).
 - Количество благодарственных писем от социальных партнёров (перечень).
- 4. Оценка результатов для образовательной организации:***
 - Устойчивый интерес учащихся к выбранному направлению деятельности (доля обучающихся с низким, средним, высоким уровнем мотивации к профилю деятельности).
 - Оценка уровня умения педагога эффективно взаимодействовать с учащимися и родителями.

- Положительная динамика успешности освоения образовательной программы и полнота ее реализации.
- Динамика роста числа профессиональных работ: разработанных образовательных программ, дидактических пособий, методических разработок, статей, описание практик молодого педагога.
- Процент случаев успешного разрешения конфликтов в образовательной среде (или отсутствие жалоб со стороны родителей).

Раздел 4. План взаимодействия наставнической пары
Макаревич В.В. – Остапенко К.А.

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
	Подбор и закрепление наставников и наставляемых	сентябрь	Формирование наставнических пар	Приказ по учреждению о формировании наставнических пар
1	Вводная беседа. Инструктаж по технике безопасности, намечаем планы совместной работы на новый учебный год. Консультации: - по набору детей в студию, в том числе из льготной категории	август-сентябрь	Формирование навыков по привлечению контингента	Реализация мероприятий по привлечению учащихся. Набор и зачисление детей
	- по входной диагностике детей (прослушивание)	сентябрь	Выявление вокальных и музыкальных данных у детей.	Составление индивидуальных маршрутов
	-по проведению организационного родительского собрания	сентябрь	Подготовка и проведение родительского собрания	Составление плана проведения родительского собрания
	- выбору репертуара	сентябрь	Развитие навыков подбора репертуара по возрасту, диапазону голоса и вокальным возможностям	Правильно выбранный репертуар

			ребенка	
	-по подбору распевочно- тренировочного материала	октябрь	Знакомство с различными вокальными методиками	Правильно подобранный распевочно- тренировочный материал
2	Принятие традиций, корпоративной культуры и позитивного опыта коллектива	сентябрь	Мотивация на успешную педагогическую деятельность	Закрепление педагога в коллективе
3	Воспитательная работа в коллективе. Работа с родителями	ноябрь	Составление плана работы	План воспитательной работы
4.	Составление индивидуального плана работы с молодым специалистом	сентябрь	Выработка целей и задач работы на год	План работы в рамках наставнической деятельности
5	Взаимопосещение занятий наставника и наставляемого	В течение года	Анализ проведенных занятий	Обмен опытом, оказание методической помощи в подготовке занятий
6	Проведение совместных (наставник – наставляемый) открытых занятий и мероприятий с участием родителей	Октябрь - апрель	Отработка знаний и умений проведения занятий, составления план- конспектов, взаимодействия с родителями при поддержке наставника	Проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий
7	Самостоятельное проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий	Май	Закрепление навыков проведения самостоятельных занятий и мероприятий	Самостоятельное проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий
8	Консультативная помощь в	В течение	Освоение психолого-	Культура общения с педагогами,

	разрешении педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми и родителями	года	педагогических компетенций	родителями, обучающимися, освоенные эффективные приемы
9	Участие в заседаниях школы молодого педагога «Шаг вперёд», педмастерской «Поиск», ГМО педагогов по вокалу, курсах повышения квалификации педагогов по вокалу, посещение профильных вебинаров	В течение года	Освоение современных образовательных технологий, знакомство с опытом коллег	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
10	Участие в работе к ГМО педагогов по вокалу, музыкальных руководителей ДОУ	Январь-февраль	Презентация опыта работы педагога по работе с авторским музыкально-дидактическим пособием «Весёлые липучки»	Проведение мастер-класса «Развитие музыкального слуха, чистое интонирование у детей дошкольного возраста». Презентация авторского музыкально-дидактического пособия «Весёлые липучки» для детей 3-5 лет
11	Конкурсы профессионального мастерства: -городской конкурс «Сердце отдаю детям»	Февраль-март	Презентация результатов профессиональной компетентности молодого педагога, результатов наставнической деятельности	Формирование позитивного имиджа молодого педагога
12	Защита инновационного	Октябрь-ноябрь	Презентация результатов	Формирование позитивного

	продукта - музыкально-дидактического пособия «Весёлые липучки» на городском совете по инновациям		профессиональной деятельности	имиджа молодого педагога
13	Подготовка учащихся на вокальный конкурс	март	Формирование навыков физической и психологической подготовки учащихся	Демонстрация образовательных результатов по ДООП
14	Социально значимая деятельность	в течение года	Участие в социально значимой деятельности на уровне края, города, учреждения	Выступления на мероприятиях по запросу администрации города, по графику учреждения, участие в акциях
15	Изучение и анализ рекомендованной методической литературы по направлению эстрадный вокал	в течение года	Освоение современных методов и технологий обучения	Внедрение полученных знаний в образовательный процесс
16	Работа над методической темой самообразования «Развитие музыкального слуха, чистое интонирование у детей дошкольного возраста»	В течение года	Освоение и внедрение новых методик в учебный процесс	Разработка пособия 2-ой части музыкально-дидактического пособия для учащихся 5-7 лет, презентация темы самообразования, участие проекта пособия в конкурсе
17	Отчет молодого педагога: подготовка и проведение итогового отчетного концерта, методическая	апрель	Анализ и оценка деятельности молодого педагога в течение учебного года	Выявление уровня профессионализма молодого педагога, систематизация наработок профессиональной деятельности

	выставка достижений и наработок за год			
18	Прохождение аттестации на установление 1 квалификационной категории	Август-сентябрь	Представить значимые профессиональные результаты, мониторинг профессионального роста	Получение 1-ой квалификационной категории
19	Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого педагога, итоговая диагностика	май	Анализ результатов наставнической деятельности. Определение уровня удовлетворенности программой наставничества. Рефлексия.	Отчет об итогах выполнения плана работы наставнической деятельности с молодым педагогом Анализ диагностики на эффективность сотрудничества

Макаревич В.В. – Мочайлова А.В.

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
	Подбор и закрепление наставников и наставляемых	сентябрь	Формирование наставнических пар	Приказ по учреждению о формировании наставнических пар
1	Вводная беседа, инструктаж по технике безопасности, намечаем планы совместной работы на новый учебный год	август	Планирование совместной работы, актуализация особенностей организации учебного процесса и профессиональной деятельности	Реализация мероприятий по привлечению учащихся. Набор и зачисление детей, планирование совместной деятельности
2	Проведение входной диагностики с помощью беседы по выявлению уровня методической,	сентябрь	Выявление уровня профессиональной	Составление индивидуального плана наставнической

	педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе		компетентност и, запросов, затруднений.	деятельности с молодым специалистом
3	Консультации по ведению отчётной документации (заполнения заявлений, согласий при приемке детей в коллектив)	сентябрь	Наличие необходимых документов на зачисление детей, для ведения образовательного процесса	Компетентност ь молодого педагога в оформлении документации
4	Подбор нового дидактического материала, наглядности при подготовке к занятиям совместно (наставник – молодой специалист). Актуализация методических вопросов, обсуждение структуры занятий, использования методов и приемов; разбор основных этапов занятия.	сентябрь	Ознакомление с современными методами, технологиями ОД, преподавания вокала	Разработанные конспекты занятий
5	Изучение и анализ рекомендованной методической литературы по направлению.	сентябрь	Степень погруженности молодого педагога в особенности системы дополнительного образования, направление педагогической деятельности.	Компетентност ь в материалах методической и научной литературы
6	Мотивирование молодого специалиста через совместные достижения коллектива, принятие корпоративной культуры, традиций и опыта коллектива	сентябрь	Мотивация на успешную профессиональную деятельность	Закрепление специалиста в коллективе

7	Составление индивидуального плана работы с молодым специалистом	сентябрь	Выработка целей и задач работы на год	План работы в рамках наставнической деятельности
8	Участие в заседаниях школы молодого педагога, педагогической мастерской «Поиск», ГМО, курсах повышения квалификации педагогов по вокалу, посещение профильных вебинаров, практикумов по решению педагогических ситуаций	В течение года	Освоение современных образовательных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности: -Открытые занятия наставника, педагогов учреждения, их анализ. -Посещение открытых уроков ведущих педагогов города и края. -Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия - разработка образовательной программы	Октябрь-декабрь	Знакомство с опытом коллег	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия
10	-Деятельность педагога в профессиональном сообществе (регистрация в социальных сетях, подписка на педагогов по хореографии и ведущие вокально-танцевальные коллективы страны). -Участие в конкурсах различного уровня по повышению	октябрь	Формирование позитивного имиджа педагога	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы

	методического мастерства -Проведение открытых уроков для администрации и родителей.			
11	Посещение занятий молодого специалиста	В течение года	Текущий анализ и оценка деятельности молодого специалиста	Корректировка плана работы с молодым специалистом
12	Методическая тема самообразования: «Роль занятий по ритмопластике в формировании музыкально-ритмического слуха»	По графику	Обучение и освоение новых профессиональных компетенций	Самостоятельно разработанный план по самообразованию. Программа занятий с детьми по ритмопластике
13	Отчет молодого специалиста: по предложенной форме, через участие в отчетном концерте студии. Методическая выставка достижений и наработок молодого педагога за год	апрель	Анализ и оценка деятельности молодого специалиста в течение учебного года	Выявление уровня профессионализма молодого специалиста, систематизация наработок профессиональной деятельности
14	Итоговая диагностика: Проведение итогового занятия контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование. Выступление на отчетном концерте студии	май	Проведение заключительных занятий, подведение итогов учебного года с детьми	Оценка и анализ деятельности обучающихся в течение учебного года. Подведение итогов года.
15	Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей.	июнь	Анализ результатов наставнической деятельности. Рефлексия.	Отчет об итогах выполнения плана работы наставнической деятельности с молодым специалистом

16	Прохождение аттестация на соответствие занимаемой должности	октябрь	Представление результатов профессиональной деятельности	Аттестация на соответствие занимаемой должности
----	---	---------	---	---

Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

Нормативные основы программы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Распоряжение Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края №887 от 10 сентября 2020 г. «Об утверждении региональной методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

Нормативные правовые акты МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

- Устав муниципального автономного учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение».
- Положение о наставничестве в МАУДО ДЮЦ «Восхождение».
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества.
- Приказ о назначении наставников.

Раздел 6. Перечень использованной литературы

1. Сущность, функции, тенденции развития в дополнительном образовании детей // «Дополнительное образование», 2004, №5, стр. 12-15.
2. Буйлова Л.Н. Технология разработки и оценки качества дополнительных общеразвивающих программ: новое время – новые подходы. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2015. – 272с.
3. Горский В.А., Сулейманова З.З., Чупанов А.Х. «Организационно педагогические требования к содержанию образовательных программ» // «Дополнительное образование» №3, 2005, стр.11-15.
4. Ермаков Д. Компетентность в решении проблем // Народное образование стр. 42.
5. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. Омск: Ом ГПУ,

2003.

6. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс: Учебник для студ. Высш. учебных заведений: - М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2003. – 576 с.

7. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» от 22.09.2021 № 652-н.

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Анкета составлена для того, чтобы молодой специалист с первого дня работы в учреждении научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста, служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта Российской Федерации.

Уважаемый педагог!

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете, и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
1	Разработка и проведение интерактивных занятий и мастер-классов						
2	Внедрение современных образовательных стандартов и методик в дополнительное образование						
3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на занятиях						
4	Соблюдение дисциплины и порядка на занятиях						
5	Мониторинг активности учащихся (вовлеченность в образовательный процесс)						
6	Предоставление формирующей обратной связи учащимся						
7	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учащимися)						
8	Установление контакта и взаимопонимания с учащимися на занятиях						
9	Индивидуальный подход в работе с одаренными детьми или детьми с особыми образовательными потребностями						
10	Развитие и внедрение авторских программ и методик в дополнительное образование						

Примерная анкета диагностики профессиональных затруднений молодого педагога

№	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходимо практическая помощь
1. Испытываю проблемы				
1.1.	Конструирование учебного занятия			
1.2.	Знание этапов учебного занятия			
1.3.	Типология учебного занятия			
1.4.	Методы, средства и формы обучения			
1.5.	Анализ учебного занятия			
1.6.	Самоанализ учебного занятия			
2. Есть затруднения				
2.1.	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы			
2.2.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Знание психолого-возрастных особенностей обучающихся			
2.4.	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с обучающимися			
2.5.	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6.	Дифференцированный подход в обучении			
2.7.	Современные педагогические технологии			
2.8.	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся (посещение театров, музеев, выставок)			
2.9.	Поведение преподавателя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.10.	План самообразования			
3. Хотелось бы				
3.1.	Послушать			
3.2.	Изучить			
3.3.	Обсудить			
3.4.	Увидеть			
3.5.	Попробовать			