

КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДВОРЕЦ ПИОНЕРОВ И ШКОЛЬНИКОВ ИМ. Н.К. КРУПСКОЙ Г.ЧЕЛЯБИНСКА»



Программа наставничества
«Наставник и Я»

Автор-составитель:
Корлыханова Н.Н.,
старший методист

Челябинск, 2023

Паспорт программы наставничества «Наставник и Я»

Название Программы	Программа наставничества «Наставник и Я»
Цель Программы	Создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых специалистов МАУДО «ДПШ»
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявить профессиональные дефициты и выстроить векторы профессионально-личностного развития молодых специалистов. 2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и развить способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности. 3. Использовать эффективные формы развития профессиональных компетенций молодого специалиста. 4. Приобщить молодого специалиста к корпоративной культуре МАУДО «ДПШ», способствовать формированию коллектива на основе традиций организации
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс сопровождения профессионального становления молодого специалиста, а также устранению, имеющихся у них профессиональных затруднений, и мотивирующей к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определение и развитие профессиональных и личностных компетенций у начинающих педагогов. 2. Формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами 3. Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива
Срок реализации	1 год

Программы	
Основные исполнители Программы	Администрация МАУДО «ДПШ», педагоги-наставники и молодые специалисты Центра естественнонаучного и технического образования, сотрудники Учебного отдела и Центр информационно-методической и аналитической деятельности

Пояснительная записка

Программа наставничества «Наствник и Я» (далее – Программа) разработана в соответствии с:

- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;
- приказом МАУДО «ДПШ от 22.01.2023 № 25-од «Об утверждении положения о целевой модели наставничества, дорожной карты реализации модели наставничества и начале реализации проекта в МАУДО «ДПШ».

В условиях модернизации системы образования Российской Федерации на фоне острого дефицита педагогических кадров одновременно повысились требования к их личностным и профессиональным качествам, предъявляемой ими социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов становится необходимым условием для эффективной организации образовательного процесса.

Решению этих вызовов может способствовать создание гибкой и

мобильной системы сопровождения профессионального роста педагогических кадров через реализацию в образовательной организации модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагогических кадров, формировать специалистов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Для молодого специалиста очень важно получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь, сопроводить его в росте профессиональных компетенций.

В настоящее время наиболее эффективно выстраивать научно-методическое сопровождение деятельности педагогов, используя ресурсы сетевого взаимодействия нескольких организаций, осуществляющих подготовку педагогов. Сетевое взаимодействие может обеспечить для педагога возможность получения более разнообразного спектра образовательных услуг, выбора многообразия возможных путей достижения поставленной цели, построение индивидуальной траектории развития, повышения качества подготовки педагога в целом.

При организации подготовки молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования, необходимо адекватно сочетать теоретическую и практическую подготовку, правильно выстраивать модель внутрифирменного повышения квалификации.

Внутрифирменное повышение квалификации может быть построено через реализацию модели наставничества.

Наставничество в МАУДО «ДПШ» – разновидность научно-методической работы с молодыми специалистами.

Молодой специалист – это специалист вновь принятый на педагогическую должность, не имеющий стажа педагогической деятельности, или специалист, назначаемый на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Цель Программы – создание условий для успешной адаптации и

развития профессиональной компетентности молодых специалистов МАУДО «ДПШ».

Задачи Программы:

1. Выявить профессиональные дефициты и выстроить векторы профессионально-личностного развития молодых специалистов.

2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и развить способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности.

3. Использовать эффективные формы развития профессиональных компетенций молодого специалиста.

4. Приобщить молодого специалиста к корпоративной культуре МАУДО «ДПШ», способствовать формированию коллектива на основе традиций организации.

Этапы реализации Программы

1 этап – диагностический. Выявление профессиональных затруднений молодого специалиста, разработка основных направлений работы.

2 этап – основной/проектировочный. Реализация Программы, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемого, организационно-методическое сопровождение наставляемого.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

беседы, занятия тренинги, встречи с педагогами-стажером, семинары, методические консультации, анкетирование, тестирование; мастер-классы, тренинги.

Основной подход к реализации Программы:

Основной технологией, применяемой при реализации Программы является кураторская методика.

Кураторская методика – это один из подходов к внутрифирменному

повышению квалификации педагогов. Исходя из данной методики, организуются взаимопосещение занятий двух наставляемых педагогов под кураторством наставника.

Кураторская методика основана на нескольких ключевых идеях:

1. *Основа для реального обучения педагога* – это наблюдение учебных занятий. Мало говорить о том, как нужно учить в теории. Обучение взрослых должно быть наглядно.

2. *Постоянство и регулярность* – это фундамент успеха. Чтобы обучение имело смысл, посещать занятия нужно постоянно – лучше всего раз в неделю, чтобы закрепить эффект, причем как показал опыт, педагоги равного статуса учатся друг у друга эффективнее.

3. *Посещение* занятий должно быть прицельным, очень конкретным. Сейчас принято приходить на занятие с очень подробным листом анализа занятия. Однако, когда обратной связи слишком много, она теряет свой смысл. Гораздо практичнее улучшать преподавание шаг за шагом, аспект за аспектом. Например, сначала работать над дисциплиной, затем над активностью обучающийся.

4. *Организация совместного обсуждения занятий*. Для обсуждения занятий нужен куратор (наставник). Это человек, который помогает двум наставляемым педагогам организовать обсуждение занятий, позволяет им расти. Куратор организует совместное обсуждение тех занятий, которые два обучающихся педагога наблюдали друг у друга.

Преимущества кураторской методики:

- методический обмен между педагогами происходит регулярно, что обеспечивает последовательный рост качества занятий;
- обучение проходит без отрыва от работы;
- обучение основывается на реальных дефицитах педагога.

Адресат Программы: молодые специалисты.

Срок реализации Программы: Программа краткосрочная и рассчитана

на 9 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в данной Программе.

Форма реализации Программы: очная.

Программа разработана с учетом основных принципов андрагогика.

- *принцип субъектности*, т.е. актуализация самостоятельности участников обучения на всех основных этапах учебы от планирования до контроля и коррекции;

- *принцип диалогности*, т.е. диалог выступает как способ организации содержания и обсуждений; обеспечение полноты и многообразия внутренней и внешней жизни каждого участника в отдельности и всех вместе;

- *принцип рефлексивности* как постоянное осмысление обучающимися всех основных параметров процесса обучения, своих действий, а главное – собственных изменений;

- *принцип развития образовательных потребностей* как построение обучения на основе выявления и восполнения деятельностных «дефицитов» участников обучения и развития у них новых образовательных потребностей, конкретизация которых осуществляется по достижении определенных целей обучения.

Особенности организации процесса наставничества

Формы организации процесса наставничества по количеству участников:

- индивидуально-групповые;
- наставник работает с группой наставляемых;
- наставник работает с парой наставляемых;
- наставник работает индивидуально с одним наставляемым.

Формы организации процесса наставничества по степени открытости:

– прямое открытое взаимодействие, в процессе которого субъекты наставничества общаются не только в ходе специально организованной деятельности, но и в неформальном пространстве.

Ключевые характеристики наставничества:

– практика сопровождения, предполагающая длительное взаимодействие с наставником, в отличие от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт специалиста;

– практика передачи опыта через освоение в действии – осваивающий новый способ, технологию, сам действует, пробует, проектирует, исследует, а наставник помогает ему в осуществлении этого реального практического действия;

– практика, предполагающая не только демонстрацию и обучение действию, но и анализ самого процесса, обсуждение рисков и ограничений в реализации того или иного действия, анализ различных способов его осуществления;

– практика, предполагающая неформальные, близкие, доверительные и уважительные отношения друг к другу.

Требования, предъявляемые к наставнику:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста;

– изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, обучающихся и их родителям;

– знакомить молодого специалиста с организацией, с расположением, кабинетов и служебных помещений;

– вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу ДООП, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

– оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять

допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

Для достижения запланированных результатов используется схема, где наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них, но в тоже время есть разработанная персонифицированная программа. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Ожидаемые результаты:

1. Определение и развитие профессионально-значимых компетенций у молодых специалистов.

2. Формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей креативными, методологическими и рефлексивными качествами

3. Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива, приобщение их к

корпоративной культуре.

Анкетирование молодых специалистов нашего учреждения, позволяет выявить ряд профессиональных дефицитов, которые и ложатся в основу разработки содержания Программы (приложение).

В 2023/2024 учебном году Программа была ориентирована на ликвидацию следующих профессиональных дефицитов:

– недостаточно уверенно ориентируются в нормативно-правовых документах, регулирующих деятельность педагогов дополнительного образования детей, в том числе санитарно-эпидемиологических нормах;

– не в полной мере готовы к организации педагогического контроля и оценки освоения дополнительных общеобразовательных программ и построению индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся;

– недостаточно уверенно владеют методами взаимодействия с родителями

– недостаточная психологическая готовность к профессиональной деятельности, трудности психологической адаптации в профессии

План реализации мероприятий Программы

№	Содержание	Форма проведения	Сроки	Ответственные
1.	Разработка и утверждение плана реализации мероприятий Программы на учебный год		август 2023	Корыханова Н.Н.
2.	Диагностика профессиональных затруднений и профессиональных дефицитов наставляемых	Анкетирование	4 сентября 2023 года	Кеспиков В.Н.
3.	Формирование списка и проведение собеседования с наставниками.		11-17 сентября 2023 года	Корлыханова Н.Н.
4.	Методический семинар «Обучение наставников кураторской методики»	Методический семинар	21 сентября 2023 года	Корлыханова Н.Н.
5.	Составление индивидуальных планов развития молодого специалиста		22-29 сентября 2023 года	Корлыханова Н.Н.
6.	Э Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Распределение групп	Собеседование	02-07 октября 2023 года	Корлыханова Н.Н.

7.	Методическая сессия «Традиции Дворца. Нормативно – правовая база МАУДО «ДПШ» (локальные акты, должностная инструкция, правила внутреннего распорядка ОО)	Интерактивная лекция	12 октября 2023 года	Корлыханова Н.Н. Перминова Ю.О. Кельм Н.В. Чертов А.А.
8.	Методическая сессия «Дополнительная общеобразовательная программа основной инструмент педагога дополнительного образования»	Проектировочный семинар	16 ноября 2023 года	Корлыханова Н.Н. Ветхова М.Ю.
9.	Методическая сессия «Организация работы с родителями (законными представителями) при реализации ДООП»	Мастер-класс	14 декабря 2023 года	Корлыханова Н.Н. Новых Ю.А.
10.	Методическая сессия «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на занятии и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на занятиях»	Тренинг	15 февраля 2024 года	Корлыханова Н.Н. Позднякова Т.В.
11.	Проектная сессия: «Проектирование воспитательных мероприятий для обучающихся Центра естественнонаучного и технического образования МАУДО «ДПШ» :	Проектная сессия	14 марта 2024 года	Корлыханова Н.Н. Ветхова М.Ю.
12.	Методическая сессия: : «Особенности проведения промежуточной аттестации по итогам реализации ДООП»	Интерактивная лекция	11 апреля 2024 года	Корлыханова Н.Н. Рождественская И.Н.
13.	Взаимопосещение и анализ занятий	Посещение и методический разбор занятий	В течение года	Корлыханова Н.Н. Семенов Ф.И. Перминова Ю.О. Кельм Н.В. Чертов А.А.
14.	Подготовка заданий для Городского открытого фестиваля технического творчества	Мозговой штурм	В течение года	Корлыханова Н.Н. Семенов Ф.И. Перминова Ю.О. Кельм Н.В. Чертов А.А.
15.	Повторная диагностика молодых специалистов на выявление неликвидированных профессиональных затруднений, определение степени комфортности педагога в	Анкетирование	Май 2024 года	Корлыханова Н.Н. Кеспииков В.Н.

	коллективе.			
16.	Отчетная сессия: «Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста»	Форсайт-сессия	13 июня 2024 года	Корлыханова Н.Н. Семенов Ф.И. Перминова Ю.О. Кельм Н.В. Чертов А.А.
17.	Составление отчета работы за учебный год.		Июнь 2024 года	Корлыханова Н.Н.

Форма контроля и оценки результатов реализации Программы

Оценка результативности реализации Программы могут быть дана через :

1) оценку успешности профессионально-личностного развития наставляемого со следующими критериями:

- внутренне эмоциональное удовлетворение результатами взаимодействия с наставником;

- удовлетворение от положительной оценки результатов собственного труда всеми участниками процесса наставничества (наставником, администрацией и педагогическим коллективом);

- возможность использования достигнутых результатов в дальнейшем развитии себя как личности и профессионала;

2) применение диагностических методик, позволяющих определить достижение наставляемыми планируемых результатов, описание некоторых из них представлены в приложении к Программе.

В процессе реализации Программы предусмотрена возможность управления, контроля и коррекции деятельности наставляемых на всех этапах реализации.

В основном, это такие формы как:

- собеседование и анализ;
- анкетирование и анализ;

- посещение занятий и анализ.

Данный подход обеспечивает индивидуальный подход при выявлении и устранении профессиональных дефицитов и потребности молодых специалистов.

Формы предъявления и демонстрации образовательных результатов:

- участие в образовательных событиях в рамках Программы (методические сессии, проектные сессии, отчетная сессия, совещания, учебные занятия и тд);

- портфолио достижений наставляемых.

Таким образом, можно говорить о том, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы организационно-методического сопровождения, основанный на анализе их деятельности;

- планирование работа на основе диагностики профессиональных затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

- слаженная работа всех служб МАУДО «ДПШ» по выстраиванию организационно-методического сопровождения наставников и наставляемых;

- оптимальное сочетание теоретических и практических форм работы;

- стимулирование педагогического труда по результатам работы;

- обеспечение нормативно-правовыми актами и методической литературой.

Благодаря этому у молодого педагога будет формироваться потребность в постоянной актуализации педагогических знаний, умение моделировать и прогнозировать учебно-воспитательный процесс, раскрываться его творческий потенциал.

Программа помогает молодым специалистам успешно адаптироваться, находить ответы на сложные вопросы, добиваться успеха в работе с детьми.

**Фрагмент теста для оценки профессиональных компетенций
педагогов дополнительного образования МАУДО «ДПШ»**

Данное тестирование проводится через личные кабинеты специалистов МАУДО «ДПШ» официального сайта организации <https://chel-dpsh.ru/>.

Вопросы теста:

1. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под специальными условиями получения дополнительного образования детей с ОВЗ понимаются такие условия обучения, воспитания и развития, которые включают в себя (выберите все правильные ответы):

- 1) проведение дополнительных занятий с родителями обучающихся;
 - 2) использование специальных методов обучения и воспитания;
 - 3) обеспечение мест работы специалистов-дефектологов;
 - 4) разработку и реализацию адаптированных образовательных программ;
 - 5) применение в зависимости от нозологии учебных материалов и технических средств;
- б) проведение индивидуальных и групповых коррекционных занятий с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся.

2. В соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» педагогу дополнительного образования необходимо осуществлять анализ проведения занятия с целью (выберите все правильные ответы):

- 1) осуществления текущего контроля и обратной связи с учащимися;
- 2) формирования и развития самоконтроля и самооценки педагога;

3) для выбора темы самообразовательной деятельности;

4) интерпретации полученных результатов для коррекции собственной деятельности;

5) установления соответствия содержания проведенного занятия поставленным целям и задачам;

6) использования результатов учебного занятия для корректировки программы.

3. В соответствии с принципом индивидуализации и дифференциации образовательного процесса основанием при построении педагогом индивидуального образовательного маршрута обучающегося являются (выберите все правильные ответы):

1) уровень осваиваемой обучающимся дополнительной образовательной программы (стартовый, базовый, продвинутый);

2) профессиональные и личностные перспективные планы деятельности педагога дополнительного образования;

3) продолжительность освоения дополнительной образовательной программы;

4) приоритетные направления развития системы дополнительного образования;

5) средства обучения и воспитания в соответствии с личностными характеристиками обучающегося;

6) характер и способы взаимодействия педагога с обучающимся, учет их особенностей.

4. Установите верную последовательность действий педагога при проведении индивидуальной беседы с родителями (законными представителями) в случае возникновения учебных затруднений у обучающихся:

1) обозначение родителям содержания учебной проблемы у обучающегося;

2) установление доверительных конструктивных отношений с родителями;

3) определение сроков реализации намеченных планов и критериев успешности достижения результатов;

4) уточнение интересов, потребностей, ценностей участников встречи в обучении обучающегося по дополнительной образовательной программе;

5) выявление ресурсов родителей и образовательной организации для решения проблемы;

6) поиск способов и решений учебных затруднений у обучающегося.

5. Для решения педагогической ситуации устранения нарушений обучающимися норм поведения, педагог в процессе проведения занятий может применить вербальные приемы взаимодействия с обучающимися (выберите все правильные ответы):

1) убеждение;

2) просьба;

3) замечание;

4) визуализация;

5) психогимнастика;

6. Процесс, который помогает оценить и запомнить информацию, полученную от собеседника, понять его чувства, продемонстрировать искреннюю заинтересованность его мнением и способствует лучшему пониманию и верной интерпретации информации, полученной в ходе общения называется (выберите правильный ответ):

1) рефлексия;

2) мотивирующее высказывание;

3) обсуждение;

4) активное слушание;

5) диалог;

7. Аспектный анализ занятия – это (выберите правильный ответ):

1) анализ, который предполагает более глубокое рассмотрение одной стороны занятия, может быть, например, дидактическим или организационным и т.п.

2) всестороннее рассмотрение занятия в единстве целей, задач, содержания, методов, форм организации учебного процесса; разбор всех аспектов занятия: содержательного, дидактического, психологического, воспитательного, методического, организационного

3) определение логической последовательности и взаимосвязи структурных элементов занятия и выделяет дополнительные этапы занятия

4) сложный психолого-педагогический процесс, к которому предъявляются определенные требования.

8. Отношение к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем относится к (выберите правильный ответ):

1) метапредметным планируемым результатам;

2) предметным планируемым результатам;

3) специальным образовательным результатам;

4) личностным планируемым результатам.

Приложение 2
к Программе наставничества
«Наставник и Я»

Тест эмоционального интеллекта Шутте

1 – Категорически не согласен

2 – Не согласен

3– Трудно сказать

4 – Согласен

5– Абсолютно согласен







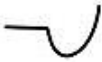



		1	2	3	4	5
1	Я знаю, когда следует обсуждать свои проблемы с окружающими.					
2	Когда на моём пути возникают препятствия, я вспоминаю ситуацию с аналогичными трудностями и преодолеваю их.					
3	Я надеюсь, что я справлюсь с большинством дел, за которые я берусь.					
4	Окружающие люди считают, что мне можно легко доверять.					
5	Я замечаю, что мне трудно понимать невербальные сообщения других людей.					
6	Некоторые значимые события моей жизни заставили меня переоценить то, что является важным, а что нет.					
7	Когда мое настроение меняется, я вижу новые возможности.					
8	Эмоции – одна из вещей, благодаря которой жизнь достойна, чтобы прожить ее снова.					
9	Я осознаю эмоции, когда я их испытываю.					
10	Я надеюсь, что случится что-то хорошее.					
11	Мне нравится делиться своими эмоциями с другими людьми.					
12	Когда я испытываю положительные эмоции, я знаю, как их продлить.					
13	Я устраиваю события, которые нравятся окружающим.					
14	Я ищу такие занятия, которые делают меня счастливым.					
15	Я отдаю отчет о невербальных сообщениях, которые я посылаю окружающим людям.					
16	Я представляю себя так, что бы произвести хорошее впечатление на окружающих.					
17	Когда у меня хорошее настроение, мне легче решать проблемы.					

18	Когда я смотрю на выражение лица, я понимаю, какие эмоции испытывают люди.					
19	Я знаю, почему меняются мои эмоции.					
20	Когда я в хорошем настроении, я в состоянии придумать новые идеи.					
21	Я контролирую свои эмоции.					
22	Я легко распознаю эмоции, когда их испытываю.					
23	Я мотивирую себя тем, что представляю себе положительный исход дела, за которое берусь.					
24	Я хвалю окружающих, когда они делают что-то хорошо.					
25	Я осознаю невербальные сообщения, которые посылают другие люди.					
26	Когда кто-то рассказывает мне о важном событии своей жизни, я чувствую, как будто пережил это сам.					
27	Когда я чувствую перемены в эмоциях, я стараюсь придумать новые идеи.					
28	Когда я сталкиваюсь с испытаниями, я сдаюсь, потому что уверен в том, что я не справлюсь.					
29	Я знаю, что чувствуют другие люди, лишь посмотрев на них.					
30	Я помогаю людям чувствовать себя лучше, если они расстроены.					
31	Я использую хорошее настроение, чтобы помочь себе преодолеть трудности.					
32	Я могу сказать, что люди чувствуют, когда слышу тон их голоса.					
33	Мне трудно понять, почему люди испытывают те или иные чувства.					

Тест креативности Торранса

«Завершение фигуры».

Дорисуйте десять незаконченных стимульных фигур. А так же придумать название к каждому рисунку. Время выполнения 10 минут.

 1. _____	 2. _____
 3. _____	 4. _____
 5. _____	 6. _____
 7. _____	 8. _____
 9. _____	 10. _____

Приложение 4
к Программе наставничества
«Наставник и Я»

Индивидуальный план развития молодого специалиста

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4.	Другое...				
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с МАУДО «ДПШ» его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МАУДО «ДПШ» изучена Программа развития		
2.2.	Изучить помещения МАУДО «ДПШ»		Хорошая ориентация в здании МАУДО «ДПШ», знание аварийных выходов		

2.3.	Изучить сайт МАУДО «ДПШ», страничку МАУДО «ДПШ» в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности МАУДО «ДПШ»		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МАУДО «ДПШ» в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.4.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.5.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.6.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
2.7.	Другое...				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями в том числе подготовка и проведение родительских собраний		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.4.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога		Составлены технологические карты занятий и конспекты тем по программе		
3.5.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		

3.6	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в лицее выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.8	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету...		
3.9	Подготовить публикацию		Подготовлена к публикации статья		
3.10.	Другое...				
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					
4.1.	Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями		Собеседование		
	Методическая сессия «Традиции Дворца. Нормативно – правовая база МАУДО «ДПШ» (локальные акты, должностная инструкция, правила внутреннего распорядка ОО)				
	Методическая сессия «Дополнительная общеобразовательная программа основной инструмент педагога дополнительного образования»				
	Методическая сессия «Организация работы с родителями (законными представителями) при реализации ДООП»				
	Методическая сессия «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на занятии и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на занятиях»		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		

	Проектная сессия: «Проектирование воспитательных мероприятий для обучающихся Центра естественнонаучного и технического образования МАУДО «ДПШ»				
	Методическая сессия: «Особенности проведения промежуточной аттестации по итогам реализации ДООП»				
	Взаимопосещение и анализ занятий		Составление каталога положительного опыта		
	Подготовка заданий для Городского открытого фестиваля технического творчества				
	Отчетная сессия: «Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста»				
4.5.	Другое...				

Подпись наставника
«__» _____ 20__г.

Подпись наставляемого сотрудника
«__» _____ 20__г.

Приложение 5
к Программе наставничества
«Наставник и Я»

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?

[да/нет]

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 6
к Программе наставничества
«Наставник и Я»

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 3, где 1 - самый низший балл, а 3 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3

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

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!