

**Комитет по образованию
администрации Всеволожского муниципального района Ленинградской области**

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района»
(МБОУДО ДДЮТ)**

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
(протокол от 29.08.2024 № 1)

УТВЕРЖДЕНА
приказом МБОУДО ДДЮТ
от 30.08.2024 №553

ПРОГРАММА
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУДО ДДЮТ

г. Всеволожск
2024

1 ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1.	Наименование программы	Программа педагогического наставничества МБОУДО ДДЮТ
2.	Цель программы	Создание условий для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их успешной адаптации к педагогической деятельности через наставничество опытных педагогов
3.	Срок реализации	01.09.2024 - 31.05.2027 гг. (три учебных года)
4.	Основания для разработки программы	1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации (Минпросвещения России) от 25 декабря 2019 года № 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” 3. Распоряжение Комитета по образованию администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 08.07.2021 № 468 «Об организации работы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, обучающихся в образовательных учреждениях, подведомственных Комитету по образованию» 4. Действующая Программа наставничества МБОУДО ДДЮТ Всеволожского района 5. Положение о педагогическом наставничестве МБОУДО ДДЮТ
5.	Структура программы	1. Паспорт программы 2. Пояснительная записка 3. Этапы реализации программы 4. Формы работы с молодыми специалистами 5. Обязанности наставника 6. Обязанности молодого педагога 7. Планируемые результаты реализации программы 8. Показатели реализации программы 9. План работы с молодыми педагогами 10. Приложения к Программе
6.	Участники программы	• Научно-методический отдел ДДЮТ • Педагоги-наставники • Молодые специалисты • Руководители структурных подразделений

2 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Настоящая Программа педагогического наставничества (далее – Программа) в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района» (далее – ДДЮТ, учреждение) является частью реализации Целевой модели наставничества в учреждении по форме «педагог-педагог».

Приоритетным направлением деятельности методической службы является создание условий для развития личности педагога, самореализации его возможностей, повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования и развития обучающихся, а так же привлечение молодых специалистов по актуальным и востребованным направлениям дополнительного образования.

Поэтому внедрение Программы педагогического наставничества в учреждении предполагает новый и систематический подход к развитию профессиональной компетентности молодых специалистов – педагогов дополнительного образования.

Федеральный проект «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» предъявляет новые требования к системе дополнительного образования детей. Эти требования обязывают педагогов соответствовать современным стандартам.

Это означает, что педагоги должны быть в курсе инновационных изменений в системе образования, понимать различия между традиционной, развивающей и личностно-ориентированной системами обучения. Они также должны знать, что такое педагогические технологии, быть знакомыми с интерактивными формами и методами обучения, владеть навыками диагностирования, уметь анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль работы, а также эффективность используемых технологий.

Выпускники вузов или колледжей являются специалистами в какой-либо области предметных знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому молодому педагогу следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным

напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В ходе реализации Программы педагогического наставничества молодые педагоги получают доступ к прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях. Посещая мастер-классы опытных педагогов, они смогут на практике увидеть педагогические приёмы и методы преподавания. У молодых педагогов будет возможность на практике применить полученные знания, обсудить организованные мероприятия, поделиться проблемами и найти пути выхода из них.

Таким образом, программа поможет молодым педагогам решить целый ряд проблем, будет способствовать поиску и проявлению своего педагогического кредо, и, что очень важно, взаимодействию молодых педагогов друг с другом и с опытными педагогами.

Цель программы: создание условий для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их успешной адаптации к педагогической деятельности через наставничество опытных педагогов.

Задачи программы:

- организация в ДДЮТ методической работы с молодым педагогом, организация наставничества по различным направлениям деятельности педагога;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива ДДЮТ, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

Этапы становления молодого педагога включают:

адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);

преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Параметры

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех

уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство, профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация, проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога:

- профессионализация - процесс профессионального образования, т.е. появление новых профессиональных качеств, и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество;
- социализация - процесс вхождения педагога в профессиональную среду (появление новых качеств личности, овладение стандартами и ценностями педагогического сообщества).

Программа педагогического наставничества МБОУДО ДДЮТ направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать Индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары/группы.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении молодого педагога является первый год работы в образовательном учреждении.

2-й этап - основной. Наставник разрабатывает и реализует Индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары/группы, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самообразования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.1 Организационные основы наставничества

Руководство деятельностью наставников осуществляет научно-методический отдел.

Научно-методический отдел совместно с руководителями структурных

подразделений подбирают наставников из наиболее подготовленных педагогов по профилю, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых. Кандидатуры наставников согласовываются на экспертно-методическом совете. Назначение наставников и ответственного за педагогическое наставничество утверждается приказом директора. Как правило, наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок не менее одного учебного года.

Руководство деятельностью наставников осуществляют руководители структурных подразделений.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятые педагоги, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющие трудовой стаж менее 3 лет;
- выпускники профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющие трудовой стаж менее 3 лет.

Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнение наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение запланированных целей и задач в период наставничества. Содержание деятельности педагогического наставничества строится на основе диагностики и оценки деятельности молодого педагога.

В начале учебного года молодому специалисту предлагается заполнить «Стартовую диагностику затруднений и потребностей молодых педагогов» (приложение 1) и «Анкету для молодых педагогов» (приложение 2). На основе данных анкетирования и плана работы с молодыми специалистами предложенного в Программе, наставник составляет «Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы» (приложение 3). В течение года наставник и молодой специалист работают по плану. Для помощи в прослеживании динамики развития молодого специалиста наставнику предлагается делать «Оценку педагогической деятельности молодого специалиста» (приложение 4). В конце учебного года наставник оценивает уровень развития молодого специалиста и составляет «Отчет педагога-наставника о проделанной работе с молодым специалистом» (приложение 5).

2.2 Формы работы с молодыми педагогами

В целях обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых педагогов, росту профессионального самоопределения и самореализации, овладения современными образовательными технологиями используются следующие формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективные:

- Педагогический совет
- методические семинары
- заседания методических объединений
- педагогические мастерские

2. Групповые:

- групповые консультации
- проблемно-деловые игры
- психологические тренинги
- посещение мастер-классов, открытых занятий, посещение учебных занятий педагогов-наставников

3. Индивидуальные:

- индивидуальные консультации
- практические занятия (проектирование этапов занятия, составление планов занятия, разработка рабочих программ и календарно-тематического планирования).

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации. В группе молодой педагог обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

2.3 Обязанности и права наставника и молодого специалиста

2.3.1 Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности молодого педагога;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности и др.);
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и иных мероприятий;
- оказывать молодому педагогу 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 педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива ДДЮТ, 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;

- составлять отчет по итогам наставничества в конце учебного года о процессе адаптации молодого педагога, результатах его труда.

2.3.2 Права наставника

- подключать с согласия ответственного по организации работы наставников других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста

- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме (при необходимости)

2.3.3 Обязанности молодого специалиста

- изучать Федеральный закон «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, особенности деятельности 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;

- посещать мероприятия в рамках обучения молодых специалистов (открытые занятия, мастер-классы, занятия «Школы молодого педагога», методические объединения)

- учиться у наставника эффективным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

2.3.4 Права молодого специалиста

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы;

- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

- постоянно повышать педагогическую квалификацию.

2.4 Планируемые результаты реализации Программы

В ходе реализации программы будут созданы условия для роста

профессионального мастерства педагогов через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах, формирования мастерства педагога. Сотрудничество в течение длительного времени, позволяет улучшить стиль работы педагога и его личностные качества, видеть рост его профессионализма. Показатели реализации программы являются количественные (количество различных форм и мероприятий в рамках педагогического наставничества) и качественные показатели:

- теоретическая готовность к практике преподавания;
- методическая готовность к практике преподавания;
- психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности;
- устойчивое осознанное, активное отношение молодого педагога к профессиональной роли;
- степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого педагога.

3 ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

І этап (1 год работы 2024-2025 учебный год)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с профессией. Изучение нормативно- правовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании в РФ», нормативных документов федерального, регионального уровня в области образования, локальных актов ДДЮТ. Составление календарно-тематического планирования к ДОП. Диагностика умений и навыков молодого педагога	сентябрь
2.	Современное занятие. Требования к организации	Семинар-практикум «Типы и формы занятий, факторы, влияющие на качество преподавания».	октябрь
3.	Современное занятие. Требования к организации	Подробный анализ типов и структуры занятия в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. План (конспект) занятия. Неделя открытых занятий	ноябрь
4.	Контроль знаний, умений, навыков обучающихся. Виды контроля	Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика. Показатели и критерии оценки учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности обучающихся и педагогической деятельности педагога	декабрь
5.	Эмоциональная устойчивость педагога. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.	февраль
6.	Самообразование молодого педагога - лучшее обучение	Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой	апрель
7.	Отчет молодого педагога	Творческий отчет молодых педагогов	май

II этап (2 год работы 2025-2026 учебный год)

No	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	сентябрь
2	Основы целеполагания занятия. Самоанализ занятия.	Методика целеполагания. Трехединая дидактическая цель. Основы самоанализа занятия. Самоанализ по качеству цели и задач занятия. Сравнительный анализ и самоанализа занятия. Десять вопросов молодого педагога при использовании информационных или инновационных технологий. Посещения занятий молодых педагогов администрацией и педагогами-наставниками с целью оказания методической помощи.	октябрь-февраль
3	Анализ занятия	Памятки для проведения анализа занятия. Советы молодому педагогу по подготовке занятия, использование возможностей сетевых ресурсов. Совместный анализ занятия молодого педагога и наставника – эффективный способ повышения квалификации.	март - апрель
4	Методическая выставка достижений молодого педагога	Уровень профессионализма молодого педагога: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой педагог глазами наставника. Выступление пар на экспертно-методическом совете.	май
5	Самообразование молодого педагога - лучшее обучение	Работа над методической темой по самообразованию	В течение года

III этап (3 год работы 2026-2027 учебный год)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	октябрь -ноябрь
3	Нестандартные формы занятия. Использование информационных технологий	Нестандартные занятия в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных занятий. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта, размещение на образовательных платформах электронных ресурсов	декабрь
5	Самообразование молодого педагога - лучшее обучение	Представление методического продукта в рамках работы над темой самообразования	декабрь-март
4	Вовлечение молодых педагогов в научно-исследовательскую деятельность	Система работы с одаренными детьми. Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности обучающихся. Определение «дети с ОВЗ». Качества педагогов, необходимые для работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами. Организация исследовательской деятельности обучающихся. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. Инновационная деятельность педагогов	февраль - март
5	Профориентация	Профориентационная деятельность педагога дополнительного образования	апрель
6	Успешность педагогической деятельности. Управленческие умения педагога и пути дальнейшего развития	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Портфолио молодого педагога, как результат педагогического наставничества	май

ПРИЛОЖЕНИЯ

К ПРОГРАММЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУДО ДДЮТ

Приложение 1. Стартовая диагностика затруднений и потребностей молодых педагогов

СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Педагог дополнительного образования _____

Программа _____

№	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
Испытываю проблемы:				
1. Нормативно правовая база				
1.1	Федеральный закон «Об образовании в РФ»			
1.2	Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования»			
1.3	Дополнительная общеразвивающая программа			
1.4	Учебно-методический комплекс			
2. В преподавательской деятельности:				
2.1	Разработка дополнительных общеразвивающих программ			
2.2	Моделирование занятия			
а) целеполагание:				
	- цель и задачи занятия;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б) содержание:				
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
	- разработка плана занятия			
в) методики:				
	- методы и технологии;			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
2.3. Реализация:				
а) целеполагания:				
	- определение места предъявления целей и задач (начало - конец) занятия;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог - обучаемый) занятия;			
б) содержания:				
а)	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой;			

	развивающего обучения; развития критического мышления; другие			
в)	проведение занятий различных типов (усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			
г)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
е)	в применении на занятии:			
	- информационных образовательных технологий;			
	- изготовление и применение электронных образовательных ресурсов и цифровых образовательных ресурсов;			
	- другое.			
2.4. Рефлексия				
а) в выборе:				
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б) в проведении:				
	- анализа и самоанализа занятия			
Хотелось бы				
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

АНКЕТА
для молодых педагогов

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

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

- календарно-тематическое планирование
- проведение занятий
- общение с коллегами, администрацией
- общение с учащимися, их родителями
- другое (допишите)

4. Представляет ли для Вас трудность:

- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите)

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

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- методическим объединениям
- школе молодого специалиста

- другое (допишите)
-

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

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

Приложение 3. Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

**Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнической пары/группы
на 202_/202_ учебный год**

Форма наставничества:

ФИО наставника, должность:

ФИО наставляемых:

Цель реализации Целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

Цель встречи	Содержание деятельности	Дата, время и место встречи	Формат (очный/ дистанционный; встреча/экскурсия/лекция и др.)	Ожидаемый результат

Приложение 4. Оценка педагогической деятельности молодого специалиста педагогом-наставником

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста педагогом-наставником

	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняюсь ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой программе				
	Умение использовать на занятии результаты современных исследований. в области данной программы				
	Свободное владение материалом занятия				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
	Умение самостоятельно составлять конспект (план) занятия				
	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия				
	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала				
	Умение объективно оценивать ответ (результат) учащегося				
	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
	Умение использовать технологии активного обучения				
	Умение поддерживать связь с группой обучающихся в течение всего занятия				
	Умение организовывать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятии				
	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
	Наличие чувства уверенности в себе				
4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого педагога к профессиональной роли					
	Положительное отношение к профессии				

	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними				
	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
5. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого педагога					
	Уровень решения профессиональных задач				
	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
	Адекватность самооценки, готовность к работе в ДДЮТ				

Приложение 5. Отчет педагога-наставника о проделанной работе с молодым специалистом в 202_-202_ учебном году

ОТЧЕТ педагога-наставника о проделанной работе с молодым специалистом в 202_-202_ учебном году

ФИО наставника	ФИО молодого специалиста	Стаж работы молодого специалиста

Отметьте основные направления деятельности в Вашей работе как педагога-наставника:

	ведение педагогической документации;
	оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной работы;
	создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
	формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний;
	оказание методической помощи молодому специалисту в вопросах методики организации работы с родителями.

Отметьте основные формы работы с молодым педагогом:

	индивидуальные консультации;
	посещение занятий;
	организация посещения молодым специалистом мастер-классов, семинаров, открытых занятий;
	подготовка молодого специалиста по теоретическим вопросам

1. Консультации

Дата	Тема консультации

2. Посещение молодым специалистом занятий педагога-наставника

Дата	Тема	Группа

3. Посещение педагогом-наставником занятий молодого специалиста

Дата	Тема	Группа

4. Рекомендации молодому специалисту по итогам учебного года

5. Анкета наставника

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

Эффективность программы наставничества	
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
Насколько Вы довольны результатами вашей совместной работы?	
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	
Включенность наставляемого в процесс совместной деятельности	
Оцените психологическую и личностную готовность наставляемого к педагогической деятельности	
Оцените устойчивость и осознанность отношения молодого педагога к профессиональной роли	

5.2 Что Вы ожидали от программы и своей роли?

5.3 Что особенно ценно для Вас было в программе?

5.4 Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

5.5. С какими трудностями Вы столкнулись?