

Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

Принята на заседании
Педагогического совета
от 30.08.2023 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «Созвездие»

Н.Г. Тибенко



приказ МБУДО «Созвездие»
от 01.09.2023 г. №65

Программа наставничества

«Идти рука об руку»

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Созвездие» городского округа Спасск-Дальний,
включающая персонализированные программы наставничества различных
форм и моделей

Разработана:

Кудасовой Екатериной Алексеевной,
старшим методистом,
руководителем МОЦ
МБУДО «Созвездие»

Спасск-Дальний

2023 год

Содержание

1. Программа наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний, включающая персонализированные программы наставничества различных форм и моделей.....	1
2. Персонализированная программа наставничества «Шьем для наших» Форма наставничества: «педагог - ученики+педагоги».....	17
3. Персонализированная программа наставничества. Форма наставничества: «педагог-педагог».....	23
4. Персонализированная программа наставничества. Форма наставничества: «педагог-студент».....	51

Пояснительная записка

Актуальность программы

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Созвездие» городского округа Спасск-Дальний (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель), во исполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 года № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО».

Создание условий для профессионального развития и самореализации управленческих и педагогических кадров дополнительного образования детей; совершенствование механизмов подготовки и непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров и привлечения их в систему дополнительного образования детей; содействие профессиональному развитию молодых специалистов; развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей – одни из задач Концепции развития дополнительного образования до 2030 года. (утв. Распоряжением правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р).

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной

ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет и педагогических работников разных уровней образования.

Программа наставничества обеспечивает решение **следующих задач** (в том числе, прописанных в Концепции развития дополнительного образования до 2030 года) в зависимости от форм наставничества:

- раскрыть потенциал каждого наставляемого;
- повысить качество образовательных результатов у детей, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ;
- вовлечь обучающихся в мероприятия ранней профориентации, обеспечивающие ознакомление с современными профессиями и профессиями будущего, поддержку профессионального самоопределения;
- создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- сформировать жизненные ценности и активную гражданскую позицию наставляемых в рамках реализации современных образовательных моделей, обеспечивающих применение обучающимися полученных знаний и навыков в практической деятельности (волонтерство, социальные проекты и др.);
- развить гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- повысить квалификацию, профессиональный потенциал и уровень компетенций педагогов;
- помочь педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- решить эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагогов с большим стажем работы, ощущающих себя

некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания;

- привлечь в систему дополнительного образования студентов Спасского педагогического колледжа (учителей начальных классов);

- повысить престиж и укрепить позитивный имидж МБУДО «Созвездие» и педагогов в социокультурном окружении, повысить престиж профессии педагога дополнительного образования.

Срок реализации программы: 2023-2024 учебный год.

Термины и определения

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

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

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

Функции и роли наставника в процессе реализации программы

- адаптационная – приобщение к традициям, культуре, правилам общения и другим особенностям функционирования системы дополнительного образования;

- диагностическая – выявление проблемных полей и конкретных профессиональных (компетентностных) дефицитов у наставляемых;

- интеграционная – включение в планирование, организацию, контроль и оценку процесса и результатов профессионально-личностного развития;
- консультационно-дидактическая – оказание теоретической и практической помощи и поддержки, с использованием для этого адекватных психолого-педагогических форм, средств, методов и приемов;
- стимулирующая – мотивация наставляемого, использование технологии «Портфолио достижений»;
- аналитическая – анализ и оценка результатов наставничества, достигнутых успехов и нерешенных проблем;
- диссеминационная – изучение, анализ и распространение лучших практик наставничества;
- средообразующая – создание благоприятной развивающей среды для наставляемых, формирование позитивных социокультурных отношений.

Проектная технология лежит в основе реализации программы наставничества, так как наставляемые проектируют свои траектории профессионально-личностного развития, а также осваивают технологию реализации проектной деятельности (создание социально-значимых, волонтерских, творческих проектов).

Формы наставничества: «педагог-педагог», «педагог – ученик», «педагог-студент», «ученик – ученик», «студент – ученик».

Форма наставничества «педагог–ученик» предполагает взаимодействие педагогов дополнительного образования (педагог) и обучающихся (ученик) МБУДО «Созвездие» в рамках реализации современных образовательных моделей, обеспечивающих применение обучающимися полученных знаний и навыков в практической деятельности (волонтерство, социальные проекты и др.).

Формы наставничества	Ролевые модели:
«педагог-педагог»	–«опытный педагог – молодой педагог (недавно пришедший в систему дополнительного образования)» - классический вариант поддержки для приобретения

	<p>специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу наладить дисциплину», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями, в том числе для участия в конкурсах</p>
«педагог-ученик»	«Все педагогические работники МБУДО «Созвездие» - учащиеся с индивидуальными образовательными потребностями
«педагог-студент»	«Все педагогические работники МБУДО «Созвездие» - «студенты Спасского педагогического колледжа, обучающиеся по специальности «учитель начальных классов», ежегодно проходящие в МБУДО «Созвездие» производственную практику»
«ученик-ученик»	<p>- «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</p> <p>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;</p> <p>- «опытный – не опытный» - учащийся, занимающийся не первый год, обучает новичка.</p>
«студент – ученик»	Студенты СПО профильных специальностей (в том числе, выпускники МБУДО «Созвездие») – учащиеся МБУДО «Созвездие»

Формы организации процесса наставничества по количеству участников – индивидуально-групповые.

Принципы наставничества:

— добровольность;

- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы организации работы: беседы, семинары, вебинары, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые занятия, тематические педсоветы, консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, совместная работа над проектом; методические объединения; совместный выбор и анализ литературы, цифровых профессиональных источников (в том числе, платформы «Россия – страна возможностей»); обучение инновационным технологиям, в том числе, цифровым; совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого, волонтерство, мастер-классы и выставки, подготовка к участию в конкурсах и т.д.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост образовательных результатов и улучшение поведения в наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: проектов, методических разработок;
- присвоение (повышение) квалификационных категорий;
- участие в профессиональных конкурсах;
- высокий уровень включенности наставляемых во все волонтерские, социальные, культурные и образовательные процессы МБУДО «Созвездие»;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, повышение результативности участия в соревнованиях и конкурсах.

Оценка результативности реализации программы наставничества

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

Формы отслеживания и фиксации результатов наставнической деятельности:

- собеседование,
- анкетирование;
- творческая работа;
- презентация портфолио;
- презентация проекта;
- тестирование
- принадлежность к сообществу (членство в Ассоциации наставников Приморского края).

Лучшие практики наставничества проходят оценку на фестивалях наставнических практик, публикуются на сайте Приморского института развития образования <https://pkiro.ru/activities/proekty/regionalnyj->

nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kрая/ и рекомендуются к распространению на муниципальном и региональном уровнях.

Доработка и внесение изменений в дорожную карту и персонализированную программу наставничества — в случае отклонения фактических целевых показателей программы наставничества от планируемых.

По окончании реализации персонализированной программы наставничества по итогам анализа результатов происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией (положение).

Персонализированная программа наставничества

Вариативной частью Программы наставничества организации являются персонализированные программы наставничества. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная программа (до 1 года), реализуемая в конкретной форме и модели, разработанная конкретным наставником для наставляемого/группы, которая входит в Программу наставничества в образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества может иметь форму проекта, в том числе и сетевого, включающего описание формы и модели наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных затруднений/проблем наставляемого/группы и достижение ожидаемых результатов.

По завершении реализации персонализированной программы, в случае соответствия фактических целевых показателей дорожной карты планируемым результатам персонализированной программы наставничества ее следует «упаковать» в наставническую практику, готовую для диссеминации.

Структура персонализированной программы

Наставник:

Наставляемый(-ые):

Цель:

Содержание (План/дорожная карта)

Сроки реализации

Ролевая модель («учитель-учитель» и т.п.)

Форма реализации (индивидуальная, групповая и т.п.)

Результат/ проектный продукт (в случае если программа имеет форму проекта)

Ресурс взаимодействия (в случае если программа имеет форму сетевого проекта)

Кейс наставника может содержать: фото-видеоматериалы, диагностика дефицитов; анкеты; опросники; методические рекомендации; пособия; памятки; описание техник, технологий, методик, направленных на решение приоритетных задач данной практики. Ссылки на публикации о практики в сети Интернет.

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества. Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

1. **Реакция** - реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

2. **Научение** - изменения в знаниях и их оценки;
3. **Поведение** - изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
4. **Результат** - общая оценка результатов для образовательной организации:

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – собеседование и тестирование, которые позволяют выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

1. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

2. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. [4].

Условия реализации программы

Материально-техническое обеспечение

Для успешной реализации данной программы используются материально-технические условия:

- МБУДО «Созвездие»
- КГБОУ «Спасский политехнический колледж»
- МО ДОСААФ России

Информационные условия

Электронные образовательные ресурсы

Сайт Приморского института развития образования (Региональный наставнический центр Приморского края)
<https://pkiro.ru/activities/proekty/regionalnyj-nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kрая/>

Нормативно-правовое обеспечение

- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

— методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

- Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

- Приказ Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»

Список литературы

1. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке Положения о программе наставничества в образовательной организации, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2022
2. Баянова О.В., Огороднова О.В., Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. Тюмень: ТОГИРРО, 2021
3. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021

4. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021

Приложение 1

Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

Принята на заседании
Педагогического совета
от 01.10.2022 г.
протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Созвездие»
Н.Г. Тибенко

приказ МБУДО «Созвездие»
от 01.10.2022 г. №50

Персонализированная программа наставничества «Шьем для наших»

Форма наставничества: «педагог - ученики+педагоги»

Разработана:
Кудасовой Екатериной Алексеевной,
старшим методистом,
руководителем МОЦ
МБУДО «Созвездие»

Спасск-Дальний
2022 год

Пояснительная записка

«Самое главное — воспитать те нравственные силы ребенка, без которых он не может не делать добра, т.е. учить сопереживать»
В.А. Сухомлинский.

Развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей», – одна из задач Концепции развития дополнительного образования до 2030 года [1].

Добровольчество (волонтерство) – это лучший инструмент социального, экономического и духовного роста общества. Формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности - один из способов раскрытия потенциала детей.

Содействие развитию и распространению добровольческой (волонтерской) деятельности отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

«Волонтерская деятельность – это один из способов самореализации для любого человека. Истинное добровольчество, истинное волонтерство не может быть сделано для галочки. Оно не может осуществляться для какого-то отчета, для отчетности и каких-то докладов на будущее», – сказал президент Владимир Путин.

На занятиях по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе «Шитьё моё» учащиеся осваивают швейное мастерство и, как правило, шьют изделия (игрушки и т.д.) для себя и своей семьи. По наблюдениям, единицы изъявляли желание и говорили, о том, что безвозмездно подарят свою работу учителю, одноклассникам.

Для воспитания патриотизма и гражданской ответственности, доброты, отзывчивости, щедрости, сопереживания, стремления делать добро другому человеку, даже постороннему - этих важных человеческих качеств – и возникла потребность в реализации программы наставничества в волонтерской деятельности, за рамками дополнительной

общеобразовательной общеразвивающей программы «Шитье мое», чаще всего - в воскресенье.

Форма наставничества: «педагог – «ученики + педагоги»

Наставник: Кудасова Екатерина Алексеевна, старший методист, руководитель МОЦ, педагог дополнительного образования объединения «Шитье мое», педагогический стаж 24 года

Информация о наставнике:

Наставляемые: учащиеся объединения «Шитье мое», педагоги и жители г.о. Спасск-Дальний.

Цель: вовлечение в волонтерскую деятельность учащихся 10-14 лет объединения «Шитьё моё», педагогов и жителей городского округа Спасск-Дальний.

Задачи:

1. Оказать поддержку и помощь участникам СВО путем изготовления изделий и подарков.
2. Предоставить возможность получения учащимися, педагогами и жителями городского округа Спасск-Дальний волонтерского опыта.
3. Научить самостоятельно планировать, анализировать и оценивать результаты своей деятельности.
3. Применить полученные умения и знания по программе «Шитьё моё» на практике в социально-значимой деятельности.
4. Сформировать у детей, в том числе юнармейцев (учащихся кружка), патриотизм и гражданскую ответственность.
6. Популяризировать деятельность МБУДО «Созвездие», кружка «Шитьё моё» и Дома Юнармии.

Срок реализации программы: октябрь-декабрь 2022 года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом её востребованности.

Форма реализации: групповая.

План/дорожная карта:

1. Встреча учащихся кружка «Шитье мое» с главой городского округа Спасск-Дальний Олегом Митрофановым (октябрь 2022 и в течение учебного года).
2. Информирование учащихся, педагогов и родителей о волонтерских акциях «Приморье ЗА наших» (октябрь 2022) и «Новогодняя игрушка солдату» (ноябрь 2022)
3. Сбор добровольных средств на материалы среди работников МБУДО «Созвездие», закупка материалов (октябрь-ноябрь 2022)
4. Создание выкроек и отшив экспериментальных моделей (8 октября 2022 г.)
5. Создание, монтаж и размещение в Интернет видео мастер-классов (9 октября 2022 г.)
6. Отшив изделий (10-19 октября 2022 г.): 13 аптечек, 25 снудов.
7. Передача изделий в пункт приема гуманитарной помощи в ГЦНК «Приморье» (22 октября 2022 г.)
8. Публикации в соц. сетях Администрации г.о. Спасск-Дальний, на краевом телеканале «Вести: Приморье», в СМИ, госпабликах МБУДО «Созвездие» (в течение всего срока)
9. Пошив новогодних игрушек, написание пожеланий, передача в пункт приема гуманитарной помощи в ГЦНК «Приморье» (ноябрь 2022)
10. Презентация волонтерской деятельности на встрече с начальником Штаба Регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Приморского края М.П. Любецким (25 ноября 2022 г.)

Планируемые результаты:

1. Созданы и опубликованы видео мастер-классы по пошиву изделий.
2. Отшиты и переданы в пункт приема гуманитарной помощи 13 аптечек, 25 снудов, новогодние игрушки солдату.

3. Публикации в соц. сетях Администрации г.о. Спасск-Дальний, на краевом телеканале «Вести: Приморье», в СМИ, госпабликах МБУДО «Созвездие» (в течение всего срока)
4. Презентация волонтерской деятельности на встрече с начальником Штаба Регионального отделения ВВПОД «ЮНАРМИЯ» Приморского края М.П. Любецким (25 ноября 2022 г.) и в школьных классах учащихся.

Формы и методы работы:

- консультирование;
- практические работы, мастер классы

Формы предъявления и демонстрации результатов:

- публикации в социальных сетях
- участие в образовательных событиях
- участие в муниципальном (краевом) конкурсе наставнических практик «Формула успеха 2023»

Критерии эффективности - оценка приобретенных умений, оценка качества выполненных работ и внутренняя потребность детей участвовать в волонтерской деятельности.

Критерии качества выполненных работ

№	Критерий (0-3 балла)	Самооценка	Оценка наставника
1.	Соблюдение технологии		
2.	Качество пошива (соблюдение припусков на шов, ровность строчек, наличие закрепок)		
3.	Самостоятельность пошива		
4.	Аккуратность		
	Итого:		

Высокий уровень: 10-12 баллов

Средний уровень: 6-9 баллов

Низкий уровень: 0-5 баллов

Возможность тиражирования и масштабирования практики:

Тиражирование:

Авторские мастер-классы могут быть использованы для пошива изделий другими организациями и жителями.

Масштабирование:

Привлечение педагогов образовательных организаций и жителей городского округа Спасск-Дальний к пошиву изделий для участников СВО.

Вступление в общероссийское движение «Шьем для наших»
<https://t.me/c/1795249415/46520>, «Шьем для наших. Приморский край»
<https://t.me/c/1731598814/3162>

Список литературы:

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/3fIgkklAJ2ENBbCFVEkA3cTOsiypiсBo.pdf> (дата обращения: 31.09.2022).
2. Народный фронт – URL: <https://onf.ru/news/archive/2020-12-05-putin-istinnoe-volonterstvo-ne-mozhet-byt-prosto-dlya-galochki> (дата обращения: 31.09.2023).
3. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021

Приложение 2

Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

Принята на заседании
Педагогического совета
от 30.08.2023 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО «Созвездие»

Н.Г. Тибенко



приказ МБУДО «Созвездие»
от 01.09.2023 г. №65

Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Рольевая модель: «опытный педагог-молодой специалист»

Разработана:
Кудасовой Екатериной Алексеевной,
старшим методистом,
руководителем МОЦ
МБУДО «Созвездие»

Спасск-Дальний
2023 год

Пояснительная записка

«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил 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

«Создание условий для профессионального развития и самореализации управленческих и педагогических кадров дополнительного образования детей; совершенствование механизмов подготовки и непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров и привлечения их в систему дополнительного образования детей; разработка мер поддержки для молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования детей, содействие их профессиональному развитию; развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей», – одни из задач Концепции развития дополнительного образования до 2030 года [1].

Совместная работа опытного и молодого специалистов намечает новые перспективы в сфере педагогической деятельности: развитие карьеры, повышение квалификации, рост доверия в коллективе. Наставники, делаясь опытом собственной работы с молодыми коллегами, также расширяют свои навыки и умения, осваивают современные стили профессиональной деятельности, технологии и главное - открыты для инноваций.

Форма наставничества: «педагог - педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог - молодой педагог»

Наставник: Кудасова Екатерина Алексеевна, старший методист, руководитель МОЦ, педагогический стаж 25 лет

Наставляемый: Чечель Екатерина Сергеевна, педагог дополнительного образования объединения «Легоробо». Образование: среднее профессиональное, КГА ПОУ «Спасский педагогический колледж», квалификация «Преподавание в начальных классах», специальность «Учитель начальных классов».

Педагогический стаж - 2 года - в МБУДО «Созвездие» с 01.09.2021 г.

В основу разработки содержания программы наставничества легли затруднения, выявленные в результате мониторинга профессиональных дефицитов Чечель Екатерины Сергеевны (**приложение 1**)

1. Педагогический контроль и оценка освоения программы.
2. Разработка методической продукции (дидактических материалов, наглядных пособий, тестов и других).
3. Использование на занятиях педагогически обоснованных форм, методов, средств и приемов (в т.ч. ИКТ, электронные образовательные ресурсы).
4. Знание источников, причин, видов и способов разрешения конфликтов.
5. Разработка дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в соответствии с утвержденной матрицей.
6. Знание методики целеполагания.
7. Развитие наставничества в дополнительном образовании.

Также было проведено анкетирование наставника и наставляемого на предмет их ожиданий от взаимодействия (**приложение 2**).

Цель программы: содействие в профессиональном становлении молодого педагога в системе дополнительного образования посредством создания профессионально-развивающей среды.

Задачи:

1. Выявить профессиональные дефициты и наметить способы их преодоления.
2. Мотивировать на получение высшего педагогического образования, помочь с выбором образовательной организации.
3. Повысить профессиональные компетенции, в том числе обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
4. Оказать помощь в подготовке к аттестации на первую квалификационную категорию.

5. Сформировать опыт участия педагога в наставнической деятельности модели «педагог-студент».
6. Оказать методическую поддержку для участия в конкурсном движении, в том числе во Всероссийском конкурсе кружков и региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»
7. Развить активную жизненную позицию, коммуникативные способности, стремление к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации.
8. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
9. Повысить уровень удовлетворенности собственной работой и улучшить психоэмоциональное состояние.
10. Сократить число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
11. Презентовать достижения.

Сроки реализации: с 01.09.2023 по 31.05.2024

Имея высокие результаты программ наставничества «педагог-педагог» по подготовке педагогов к участию в профессиональных конкурсах, (победитель и призер регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям 2022», финалист очного этапа всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям 2023»), одна из задач программы наставничества молодого педагога – подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» в номинации «профессиональный дебют».

Отличительная особенность персонализированной программы в том, что наставляемый педагог сам выступает в роли наставника для студентов Спасского педагогического колледжа, проходящих ежегодно практику в МБУДО «Созвездие» и получает опыт участия в наставнической деятельности модели «педагог-студент».

Планируемые результаты:

Для наставляемого:

1. Получение высшего педагогического образования.
2. Устранение профессиональных дефицитов и повышение профессиональных компетенций.
3. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, методических разработок, дидактических материалов).
4. Наличие портфолио.
5. Успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию.
6. Опыт участия педагога в наставнической деятельности модели «педагог-студент».
7. Участие в акциях «Движения первых», конкурсном движении, в том числе во Всероссийском конкурсе кружков и региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям».
8. Результативное участие учащихся в мероприятиях и конкурсах различных уровней.
9. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
10. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
11. Презентация достижений.

Для наставника:

1. Эффективный способ самореализации.
2. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Для образовательной организации:

3. Повышение уровня закрепляемости молодого педагога в МБУДО «Созвездие».
4. Повышение рейтинга не только отдельного педагога, но и учреждения в целом.

Собственными критериями успешности профессионально-личностного развития наставляемого могут являться:

- внутренне эмоциональное удовлетворение результатами взаимодействия с наставником;
- удовлетворение от положительной оценки результатов собственного труда всеми участниками процесса наставничества;
- возможность использования достигнутых результатов в дальнейшем развитии себя как личности и профессионала.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

Консультирование, беседы, семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, самообразование и др).

Подходы к организации наставнической деятельности: «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, я подскажу»; «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Формы предъявления и демонстрации результатов:

- участие в образовательных событиях в рамках программы,
- портфолио достижений наставляемого,
- участие в муниципальном (краевом) конкурсе наставнических практик «Формула успеха 2024» (декабрь 2024).

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества. Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

5. **Реакция** - реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
6. **Научение** - изменения в знаниях и их оценки;
7. **Поведение** - изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
8. **Результат** - общая оценка результатов для образовательной организации:

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является

исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование **(приложение 2)**

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – собеседование и тестирование **(приложение 3)**, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

5. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, руководителя и коллег.

6. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам

качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. [4].

Содержание персонализированной программы

План

Содержание деятельности	Сроки	Планируемый результат	Отметка об исполнении
Организационный этап			
1. Выявить профессиональные дефициты в соответствии с профессиональным стандартом «педагог дополнительного образования и наметить пути их преодоления			
1.1. Изучение приказа Минтруда России № 652н от 22 сентября 2021 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Самодиагностика.	Сентябрь 2023	Перечень профессиональных компетенций	
1.2. Прохождение и анализ результатов мониторинга профессиональных дефицитов педагогов https://forms.yandex.ru/cloud/654977463e9d089e63b5954f/	Сентябрь 2023	Определение затруднений и приоритетных направлений профессионального развития	
Основной этап			
2. Мотивировать на получение высшего педагогического образования, помочь с выбором образовательной организации.			
2.1. Мониторинг предложений высших учебных заведений	Сентябрь 2023	Выбор учебного заведения	
2.2. Оформление документов для поступления	Сентябрь 2023	Поступление	
3. Оказать помощь в подготовке к аттестации на первую квалификационную категорию			
3.1. Изучение нормативной базы по аттестации пед. работников, размещенной на официальном сайте ПК ИРО,	Октябрь 2023	Знания новых требований к аттестации педагогических	

просмотр вебинаров по подготовке к аттестации https://pkiro.ru/certification/		работников и проанализировать соответствия требованиям	
3.2. Изучение критериев и показателей экспертного заключения об уровне профессиональной деятельности педагогического работника дополнительного образовательного учреждения	Ноябрь 2023	Анализ соответствия наставляемого требованиям к аттестации педагогических работников	
3.3. Подготовка документов и портфолио к аттестации на первую квалификационную категорию	Декабрь 2023 – январь 2024	Пакет документов для аттестации	
4. Сформировать профессиональную компетентность и мастерство молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.			
4.1. Вебинар «Методическая среда ВЦХТ» на тему «Новое содержание и новые технологии для дополнительного образования детей: как объединить ресурсы с содержанием для успеха каждого ребенка?» https://vcht.center/center/news/novoe-soderzhanie-i-novye-tehnologii-dlya-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detej-kak-obedinit-resursy-s-soderzhaniem-dlya-uspeha-kazhdogo-rebenka/	Сентябрь 2023	Обновленная программа	
4.2. Вебинар «Методическая среда ВЦХТ» на тему Воспитательные технологии и методика воспитания в дополнительном образовании	Сентябрь 2023	План воспитательной работы	
4.3. Совместный выбор и анализ цифровых профессиональных источников (в том числе, платформы	Октябрь 2023		

«Россия – страна возможностей»)			
4.4. Планирование и организация мастер-классов педагогов с высшей квалификационной категорией	Кудасова Е.А. 01-15.12.2024 Выжевская А.Р. 10.01.2024- 30.01.2024 Соколов С.Ю. 01.02-29.02.2024	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, освоение образовательных технологий.	
4.5. Посещение и анализ занятий молодого специалиста педагогом-наставником.	Один раз в месяц	Анализ занятий	
4.6. Совместная подготовка выступления на педагогическом совете «Эффективное поведение педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.). Способы их профилактики и урегулирования»	22.11.2023	Памятка «правила предотвращения конфликтов». Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.	
4.7. Участие в городском методическом объединении педагогов дополнительного образования	02.11.2023 30.11.2023 09.02.2024	Повышение профессиональных компетенций	
4.8. Проведение мастер-классов по робототехнике на городской площади на День города и День Победы.	30.09.2023 09.05.2024	Повышение профессиональных компетенций	
4.9. Проведение мастер-классов по робототехнике в рамках сетевого взаимодействия Мобильного технопарка	В течение учебного года	Повышение педагогического мастерства	

кванториум Приморского края			
4.10. Оценочные инструменты. Разработка тестов, опросов, анкет в Яндекс.Формы.	Январь 2024	Тест в Яндекс.Форме «Определение технических склонностей ребенка» Анкета «Удовлетворенность занятиями»	
4.11. Самообразование (участие в вебинарах, изучение профильных сайтов)	В течение учебного года	Повышение педагогического мастерства	
4.12. Участие в региональном фестивале наставнических практик, городском слете молодых педагогов и их наставников.	Март-апрель 2024	Эмоциональный заряд. Улучшение психоэмоционального состояния. Обмен опытом.	
5. Сформировать опыт участия педагога в наставнической деятельности модели «педагог-студент»			
5.1. Презентация студентам ДООП «Легоробо»	3 группы по графику Январь-февраль 2024	Опыт участия педагога в наставнической деятельности модели «педагог-студент»	
5.2. Проведение открытых занятий с учащимися объединения для студентов Спасского педагогического колледжа	3 группы по графику Январь-февраль 2024	Опыт участия педагога в наставнической деятельности модели «педагог-студент»	
5.3. Мастер класс по робототехнике для студентов	3 группы по	Опыт участия педагога в	

	графику Январь-февраль 2024	наставнической деятельности модели «педагог-студент	
5.4. Подготовка студентов Спасского педагогического колледжа для проведения занятий с учащимися объединения	3 группы по графику Январь-февраль 2024	Опыт участия педагога в наставнической деятельности модели «педагог-студент	
7. Оказать методическую поддержку для участия в акциях РДДМ «Движения первых» и в конкурсном движении, в том числе во Всероссийском конкурсе кружков и региональном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям»			
7.1. Изучение положения о Всероссийском конкурсе кружков платформы НТИ, подготовка и размещение конкурсных материалов.	Ноябрь-декабрь 2023	Участие в конкурсе	
7.2. Оформление заявки на роль эксперта отбора заявок во Всероссийском конкурсе кружков платформы НТИ	Декабрь 2023	Опыт в роли эксперта в отборе заявок	
7.3. Участие в акциях РДДМ «Движение первых»	В течение года	Вовлечение детей и наставников в деятельность Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых».	
7.4. Изучение положения о конкурсе профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования Приморского края «Сердце отдаю детям» в 2024 году	Февраль 2024	Решение о совместном участии наставника и наставляемого в конкурсе в номинациях:	

		«наставник-педагог», «профессиональный дебют»	
7.5. Участие в методических вебинарах РМЦ Приморского края по подготовке к конкурсу (записи по ссылке): https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cxW4zfNSZ6Yy7L_4NcDJmFt1rdTh753m/htmlview#			
1. Новые смыслы и новый контекст современного дополнительного образования детей	февраль 2024	тест	
2. Дополнительные общеобразовательные программы нового поколения: нормативные требования, особенности проектирования и реализации	Февраль 2024	Скорректированная структура программ	
3. Архитектура и дизайн дополнительной общеобразовательной программы.	Февраль 2024	Скорректированная структура программ	
4. Цель как системообразующий компонент программы.	Февраль 2024	Скорректированные цель-задачи в программах	
5. Результаты, оценочные инструменты и методические материалы как структурные компоненты программы.	Февраль 2024	Скорректированные результаты в программах	
7.6. Подготовка дополнительной общеобразовательной программы	Февраль 2024	Экспертиза программы	
7.7. Видеопрезентация. Знакомство с приложением для монтажа видео InShot	Март 2024	Пробный видеоролик	

7.8. Съемка, монтаж видеопрезентации.	Март 2024	Размещение видеопрезентации на YouTube	
7.9. Подача заявки на заочный этап конкурса «Сердце отдаю детям» в номинацию «педагогический дебют»	Март 2024	Загрузка конкурсной документации на портал конкурса	
7.10. Подготовка к очному этапу конкурса «Сердце отдаю детям» (при успешном прохождении заочного этапа)	Март 2024	Видеообращение. Технологическая карта мастер-класса.	
8. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности			
8.1. Социально значимые мероприятия ВЦХТ в аспекте региональных особенностей развития конкурсного движения https://vcht.center/center/news/sotsialno-znachimye-meropriyatiya-vtsht-v-aspekte-regionalnyh-osobennostej-razvitiya-konkursnogo-dvizheniya/	Сентябрь 2023	Перечень конкурсов и мероприятий	
8.2. Изучение положений конкурсов и совместная подготовка учащихся к участию	В течение года	Сертификаты, дипломы, грамоты	
Аналитический этап			
9. Презентация достижений			
9.1. Презентация достижений на педагогическом совете	Май 2024	Публикация на сайте, в госпабликах	
9.3. Подготовка конкурсных материалов по результатам наставничества на муниципальный конкурс наставнических практик «Формула успеха 2024»	ноябрь-декабрь 2024	Участие в конкурсе	

Список литературы:

1. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/3fIgkklAJ2ENBbCFVEkA3cTOsiypiсBo.pdf> (дата обращения: 31.09.2023).
2. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н. – URL: https://school98.gosuslugi.ru/netcat_files/32/50/profstandart_PDO.pdf (дата обращения: 31.09.2023).
3. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021
4. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021

Определение профессиональных дефицитов педагогов дополнительного образования

Ссылка на яндекс форму

<https://forms.yandex.ru/cloud/654977463e9d089e63b5954f/>

Уважаемый коллега!

Опросник составлен Муниципальным опорным центром дополнительного образования детей г.о. Спасск-Дальний на основе Профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденного приказом Минтруда России от 22.09.2021 г. №652н

Просим Вас ответить на вопросы анкеты для оказания методической помощи при выявлении затруднений, а так же выявления областей, где Вы можете поделиться опытом с коллегами (в этом случае на последнем вопросе, необходимо написать тему).

1. Повышали ли вы в 2023 году свою квалификацию, как педагога дополнительного образования, по программе не менее 36 часов?

- Да. Имею удостоверение установленного образца.
- Да. Имею электронный сертификат.
- Нет.

2. Ответьте на вопросы мониторинга:

Вопросы:	Получается хорошо	Испываю затруднения	Могу поделиться опытом
Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся при решении задач обучения и воспитания (проведение родительских собраний, индивидуальных встреч, общение в соц. сетях)			
Организация, в том числе стимулирование и мотивация, деятельности и общения обучающихся на занятиях			
Учет возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, дифференцированный подход			
Педагогический контроль и оценка освоения программы			
Подготовка обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и других			

мероприятиях.			
Разработка методической продукции (занятий, сценариев воспитательных мероприятий, дидактических материалов, наглядных пособий, тестов и других)			
Разработка системы оценки достижения планируемых результатов освоения программы			
Использование на занятиях педагогически обоснованных форм, методов, средств и приемов (в т.ч. ИКТ, электронные образовательные ресурсы)			
Основные принципы и технические приемы создания информационных материалов (текстов для публикаций, презентаций, работа в фото-видео редакторах)			
Знание источников, причин, видов и способов разрешения конфликтов			
Использование профориентационных возможностей занятий избранным видам деятельности, поддержка и сопровождение профессионального самоопределения			
Анализ возможностей и привлечение ресурсов внешней социокультурной среды для реализации программы, повышения развивающего потенциала			
Разработка дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в соответствии с утвержденной матрицей			
Методика целеполагания			
Использование потенциала доп. образование в формировании функциональной грамотности			
Развитие наставничества в доп. образовании			

3. По какому направлению, не вошедшему в перечень вопросов, у Вас возникают трудности? _____

4. Каким опытом Вы можете поделиться с другими педагогами на городском методическом объединении? Напишите форму и тему.

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

1. Опрос до начала работы

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия?
6. Ожидаемая эффективность программы в повышении профессиональной компетентности
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий
6. Ожидаемая полезность программы в повышении профессиональных компетенций.
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

2. Опрос по завершении работы

Анкета наставляемого

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий:

3. Насколько комфортно было общение с наставником?
4. Насколько удалось реализовать свои личностные качества в программе?
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?
7. Насколько удалось спланировать работу?
8. Насколько удалось осуществить свой план?
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставника в процесс?
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
11. Насколько понравилась работа наставляемым?
12. Насколько Вы довольны результатом?
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
18. Насколько полезным/интересным было обучение?
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост уровня освоения программ и улучшение поведения в группах детей? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?

5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия?

6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?

9. Качество программы профессиональной адаптации

10. Включенность наставляемого в процесс

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

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

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Тест «Основные подходы к пониманию целеполагающей деятельности»

Онлайн тест https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoH1LDtBNke - G_i7SAUcAbtcjuOmElWULahan-wl8jrkSMA/viewform

1. Цель - это .. (продолжите)_____
2. При постановке цели необходимо выделить (продолжите, что?)_____
3. Цель должна совпадать с.....(выберите вариант).
 - мнением руководителя
 - нормативным документом
 - результатом
 - Программой развития ОУ
 - темой занятия
 - личным интересом
4. Для измерения результата важно выделить (продолжите, что?)_____
5. Основные характеристики цели_____
6. 1-ая логическая цепочка из чего состоит_____
7. Для конкретизации цели необходимо определить и зафиксировать, используя надежные источники, суть (чего?)_____
8. Выяснить значение заявленного в цели предмета деятельности
 - необходимо, чтобы самому точно определить содержание своей деятельности для достижения запланированного результата
 - важно для тех, кто проверяет, а я работаю, по ситуации: главное - деятельность,
 - помогает понять, что является приоритетным, избежать нескольких предметов деятельности: за двумя зайцами погонишься, ни одного не поймаешь! Лучше сфокусировать свою деятельность на одном!
 - лишняя трата времени

Входное и итоговое тестирование

Онлайн тест

<https://forms.yandex.ru/cloud/65dfd0c9c09c026fe47c2388/?page=8>

1. Сколько направленностей выделяют в дополнительном образовании детей?
 - Четыре
 - Шесть
 - Пять
 - Много

2. Приказ Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629 определяет следующие направленности дополнительных общеразвивающих программ
 - Изобразительная
 - Художественная
 - Социально-педагогическая
 - Декоративно-прикладная
 - Туристско-краеведческая
 - Естественно-научная
 - Социально-гуманитарная
 - Туристическая
 - Краеведческая
 - Физкультурно-спортивная
 - Техническая
 - Интеллектуальная
 - Художественно-эстетическая

3. Дополнительная общеобразовательная программа - это....

- комплекс основных характеристик образования и организационно-педагогических условий
 - нормативный документ, регламентирующий работу педагога
 - нормативный документ, регламентирующий время работы педагога
4. Дополнительные общеобразовательные программы подразделяются на....
- Общеразвивающие
 - Профессиональные
 - Предпрофессиональные
 - Основные
5. Выберите верный конструктор целеполагания
- Отглагольное существительное – адресат программы – через что
 - Отглагольное существительное – предмет деятельности - адресат программы – через что
 - предмет деятельности - отглагольное существительное – через что
6. Выберите единственно правильную цель
- Развить творческие способности детей
 - Развитие творческих способностей детей, воспитание творческой личности, обучение актерскому мастерству
 - Развитие технических способностей детей 7-10 лет г.о. Спасск-Дальний средствами робототехники
 - Воспитание базовой культуры личности
7. Отметьте основные стили решения конфликта
- Соперничество
 - Молчание
 - Приспособление
 - Избегание

- Уход
- Компромисс
- Сотрудничество
- Агрессия

Приложение 3

Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Созвездие» городского округа Спасск-Дальний

Принята на заседании
Педагогического совета
от 10.01.2024 г.
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «Созвездие»
Н.Г. Тибенко

приказ МБУДО «Созвездие»
от 10.01.2024 г. №3

Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-студент»

Разработана:
Кудасовой Екатериной Алексеевной,
старшим методистом,
руководителем МОЦ
МБУДО «Созвездие»

Спасск-Дальний
2024 год

Пояснительная записка

«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил 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

«Совершенствование механизмов подготовки и непрерывного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров и привлечения их в систему дополнительного образования детей; разработка мер поддержки для молодых специалистов, работающих в системе дополнительного образования детей, содействие их профессиональному развитию; развитие института наставничества в системе дополнительного образования детей», – одни из задач Концепции развития дополнительного образования до 2030 года [1].

Форма наставничества: «педагог - студент».

Наставники:

1. Кудасова Екатерина Алексеевна, Почетный работник сферы образования, старший методист, руководитель МОЦ, педагогический стаж 25 лет
2. Рязанова Татьяна Анатольевна, Почетный работник сферы образования, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 35 лет
3. Выжевская Александрина Рюриковна, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 23 года
4. Соколов Сергей Юрьевич, Почетный радист РФ, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 7 лет.
5. Пешков Константин Леонидович, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 11 лет
6. Ткачева Наталья Вячеславовна, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 3 года
7. Чечель Екатерина Сергеевна, педагог дополнительного образования, педагогический стаж 2 года

Наставляемые: студенты Спасского педагогического колледжа.

Цель программы: формирование профессиональных компетенций будущих учителей начальных классов для организации «Школы полного дня» в рамках Проекта «Школа Минпроса».

Задачи:

1. Сформировать понятия «внеурочная деятельность» и «дополнительное образование».
2. Повысить профессиональные компетенции будущих учителей и педагогов дополнительного образования, в том числе обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Сформировать опыт участия педагогов в наставнической деятельности модели «педагог-студент».
4. Повысить уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
5. Презентовать достижения.

Сроки реализации:

1 группа с 10.01.2024 г. по 24.01.2024 г.

2 группа с 25.01.2024 г. по 07.02.2024 г.

3 группа с 08.01.2024 г. по 21.02.2024 г.

Планируемые результаты:

Для наставляемого:

1. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, методических разработок, дидактических материалов).
2. Пополнение портфолио.
3. Успешное прохождение производственной практики.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
5. Возможность использования достигнутых результатов в дальнейшем развитии себя как личности и профессионала.

Для наставника:

1. Опыт участия в наставнической деятельности модели «педагог-студент».
2. Эффективный способ самореализации.
3. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Для образовательной организации: Привлечение молодых специалистов в систему дополнительного образования.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Формы и методы работы педагогов-наставников с наставляемыми:

Консультирование, беседы, практические занятия, открытые занятия, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы, самообразование и др.

Подходы к организации наставнической деятельности: «Я расскажу, ты послушай»; «Я покажу, ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, я подскажу»; «Сделай сам, расскажи, что сделал».

Формы предъявления и демонстрации результатов:

- участие в образовательных событиях в рамках программы,
- портфолио достижений наставляемых,

— участие в муниципальном (краевом) конкурсе наставнических практик «Формула успеха 2024».

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества. Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

1. Реакция - реакция наставляемых, или их эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемых;

1. **Научение** - изменения в знаниях и их оценки;

2. **Поведение** - изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

3. **Результат** - общая оценка результатов для образовательной организации:

Инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование (**приложение 1**)

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

— качество наставничества;

— причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;

— пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – собеседование и тестирование (**приложение 2**), которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

7. Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, руководителя и коллег.

8. Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. [4].

Содержание персонализированной программы

План

Содержание деятельности	Сроки	Планируемый результат	Отметка об исполнении
Организационный этап			
Знакомство с наставниками и деятельностью МБУДО «Созвездие». Тимбилдинг.	1 день	Сплочение команды. Улучшение психоэмоционального состояния	
Основной этап			
Семинар «Понятия «Внеурочная деятельность» и «дополнительное образование». Нормативно-правовая база дополнительного образования. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».	1 день	Перечень профессиональных компетенций	
Семинар «Концепция дополнительного образования детей до 2030 года. (технология «мировое кафе») Модель организации «Школы полного дня».	2 день	Модель «Школы полного дня»	
Презентация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. Структура программ. Основные подходы к пониманию целеполагающей деятельности.	2 день	Повышение профессиональных компетенций	
Проведение открытых занятий с учащимися объединения для студентов	3-5 день по графику	Повышение профессиональных компетенций	

Подготовка студентов для проведения занятий с учащимися	6 день	Разработки занятий	
Проведение занятий с учащимися	7-8 день	Анализ занятий	
Семинар «Эффективное поведение педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.). Способы их профилактики и урегулирования»	9 день	Повышение профессиональных компетенций. Памятка «правила предотвращения конфликтов».	
Оценочные инструменты. Разработка тестов, опросов, анкет в Яндекс.Формы.	9 день	Тест в Яндекс.Форме «Определение мотивации»	
Участие в акции РДДМ «Движение первых» - «Я – изобретатель»	Январь 2024	Вовлечение в деятельность Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение Первых».	Сертификат организатора
Самообразование			
Самообразование. Вебинар «Методическая среда ВЦХТ» на тему «Новое содержание и новые технологии для дополнительного образования детей: как объединить ресурсы с содержанием для успеха каждого ребенка?» https://vcht.center/center/news/novoe-soderzhanie-i-novye-tehnologii-dlya-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detej-kak-obedinit-	1-3 день	Повышение профессиональных компетенций.	

resursy-s-soderzhaniam-dlya-uspeha-kazhdogo-rebenka/			
Самообразование. Вебинар «Методическая среда ВЦХТ» на тему Воспитательные технологии и методика воспитания в дополнительном образовании	3-5 день	Повышение профессиональных компетенций.	
Самообразование. Анализ цифровых профессиональных источников (в том числе, платформы «Россия – страна возможностей»)	6-8 день	Перечень цифровых профессиональных источников	
Аналитический этап			
Круглый стол «Новые смыслы и новый контекст современного дополнительного образования детей»	10 день	Интеллект карты	

Список литературы:

5. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/3fIgkklAJ2ENBbCFVEkA3cTOsiypicBo.pdf> (дата обращения: 31.09.2023).
6. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 652н. – URL: https://school98.gosuslugi.ru/netcat_files/32/50/profstandart PDO.pdf (дата обращения: 31.09.2023).
7. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021
8. Сеничева Ю.А., Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ГАУ ДПО ПК ИРО, Владивосток, 2021

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

2. Опрос до начала работы

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия?
6. Ожидаемая эффективность программы в повышении профессиональной компетентности
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий
6. Ожидаемая полезность программы в повышении профессиональных компетенций.
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение занятий, семинары, вебинары)
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

2. Опрос по завершении работы

Анкета наставляемого

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий:

3. Насколько комфортно было общение с наставником?

4. Насколько удалось реализовать свои личностные качества в программе?

5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?

6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?

7. Насколько удалось спланировать работу?

8. Насколько удалось осуществить свой план?

9. Насколько Вы оцениваете включенность наставника в процесс?
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
11. Насколько понравилась работа наставляемым?
12. Насколько Вы довольны результатом?
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
18. Насколько полезным/интересным было обучение?
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в системе дополнительного образования? [да/нет]
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
22. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.
3. Эффективность программы наставничества
 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия?
 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации
 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?
 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?
 9. Качество программы профессиональной адаптации
 10. Включенность наставляемого в процесс

11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
-
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
-
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Тест «Основные подходы к пониманию целеполагающей деятельности»

Онлайн тест https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoH1LDtBNke - G_i7SAUcAbtcjuOmElWULahan-wl8jrkSMA/viewform

1. Цель - это .. (продолжите)_____
2. При постановке цели необходимо выделить (продолжите, что?)_____
3. Цель должна совпадать с.....(выберите вариант).
 - мнением руководителя
 - нормативным документом
 - результатом
 - Программой развития ОУ
 - темой занятия
 - личным интересом
4. Для измерения результата важно выделить (продолжите, что?)_____
5. Основные характеристики цели_____
6. 1-ая логическая цепочка из чего состоит_____
7. Для конкретизации цели необходимо определить и зафиксировать, используя надежные источники, суть (чего?)_____
8. Выяснить значение заявленного в цели предмета деятельности
 - необходимо, чтобы самому точно определить содержание своей деятельности для достижения запланированного результата
 - важно для тех, кто проверяет, а я работаю, по ситуации: главное - деятельность,
 - помогает понять, что является приоритетным, избежать нескольких предметов деятельности: за двумя зайцами погонишься, ни одного не поймаешь! Лучше сфокусировать свою деятельность на одном!
 - лишняя трата времени

Входное и итоговое тестирование

Онлайн тест <https://forms.yandex.ru/cloud/65dfd0c9c09c026fe47c2388/?page=8>

1. Сколько направленностей выделяют в дополнительном образовании детей?
 - Четыре
 - Шесть
 - Пять
 - Много

2. Приказ Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629 определяет следующие направленности дополнительных общеразвивающих программ
 - Изобразительная
 - Художественная
 - Социально-педагогическая
 - Декоративно-прикладная
 - Туристско-краеведческая
 - Естественно-научная
 - Социально-гуманитарная
 - Туристическая
 - Краеведческая
 - Физкультурно-спортивная
 - Техническая
 - Интеллектуальная
 - Художественно-эстетическая

3. Дополнительная общеобразовательная программа - это....
 - комплекс основных характеристик образования и организационно-педагогических условий

- нормативный документ, регламентирующий работу педагога
 - нормативный документ, регламентирующий время работы педагога
4. Дополнительные общеобразовательные программы подразделяются на....
- Общеразвивающие
 - Профессиональные
 - Предпрофессиональные
 - Основные
5. Выберите верный конструктор целеполагания
- Отглагольное существительное – адресат программы – через что
 - Отглагольное существительное – предмет деятельности - адресат программы – через что
 - предмет деятельности - отглагольное существительное – через что
6. Выберите единственно правильную цель
- Развить творческие способности детей
 - Развитие творческих способностей детей, воспитание творческой личности, обучение актерскому мастерству
 - Развитие технических способностей детей 7-10 лет г.о. Спасск-Дальний средствами робототехники
 - Воспитание базовой культуры личности
7. Отметьте основные стили решения конфликта
- Соперничество
 - Молчание
 - Приспособление
 - Избегание
 - Уход
 - Компромисс
 - Сотрудничество
 - Агрессия