

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА

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

Принята
на заседании
методического совета
от "30" сентября 2023 г.
Протокол № 2



Утверждаю
Директор

ДЮЦ «Восхождение»
Зыкова Е.Н.

"30" сентября 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ВМЕСТЕ МЫ СИЛА»

Форма наставничества: педагог - молодой педагог

Техника наставничества: супервизия

Срок реализации программы: 1 год

Наставник: Макаревич Вероника Владимировна,
педагог дополнительного образования

Наставляемый: Остапенко Кристина Александровна,
педагог дополнительного образования

Мочайлова Анна Владимировна,
концертмейстер

г. Хабаровск
2023 год

Раздел 1. Общие положения

Актуальность наставнической деятельности в форме «педагог-молодой педагог».

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с профессиональной документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Целесообразность практики наставничества заключается еще и в том, что продуктом её деятельности являются не только показатели профессионального роста и развития наставляемого, но и повышение профессионализма наставника, его самореализация, что способствует положительной динамике качества всего образовательного процесса в учреждении.

Проблема, на решение которой направлена программа:

Разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог-молодой педагог», способствуют успешному закреплению на месте работы или в должности

педагога - молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения.

ЦЕЛЬ программы:

оказание методической поддержки и практической помощи молодым специалистам для успешной адаптации и профессионального становления в должности педагога дополнительного образования.

Задачи программы

1. Познакомить с должностными обязанностями и спецификой работы в должности педагога дополнительного образования.
2. Стимулировать формирование мотивации к самовоспитанию личностных качеств, саморазвитию и самореализации.
3. Способствовать формированию индивидуального стиля работы наставляемого в применении теоретических знаний на практике.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе традиций Центра.
5. Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Краткое описание категории наставляемых:

Молодой педагог, закончивший вуз профильного характера (культура и искусство), не имеющий опыт работы и не обладающий профессиональными навыками именно в педагогической сфере. Специалист, впервые прибывший на работу в ДЮОЦ «Восхождение», не имеющий опыт работы в учреждении дополнительного образования.

Формы работы педагога-наставника с молодым специалистом

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника - помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, а так же педагоги без педагогического опыта, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы).

Приемлемыми формами работы наставника с педагогами являются:

- индивидуальные;
- групповые; коллективные;
- нетрадиционные.

Формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективная работа

- Педагогический совет
- Вечера вопросов и ответов
- Круглый стол
- Педагогические конференции
- Методические минутки

2. Групповая работа

- Групповое консультирование
- Групповые дискуссии
- Обзоры педагогической литературы
- Деловые игры

3. Индивидуальная работа

- Индивидуальные консультации
- Практические занятия
- Самообразование

4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами

- Технология сотрудничества
- Коучинг
- Кейс-метод
- Технология открытого пространства
- Мастер-класс (практикум)

Методы работы с молодыми специалистами

- Инструктаж
- Игровые ситуации
- Диагностика
- Разыгрывание ролей
- Мозговой штурм
- Диалог
- Методы проблемного обучения
- Эвристическая беседа
- Исследовательский метод

Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Педагогу предлагается заполнить анкету (Приложение 1). Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога

с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация наставник должен быть терпеливым и целеустремленным.

Основываясь на выявленных затруднениях в работе молодых педагогов, за основы методической помощи молодому специалисту взято оказание **индивидуальной помощи**. В индивидуальной методической работе используются такие **формы**, как **индивидуальные рекомендации, консультации, инструктирование, беседы по итогам наблюдений, совместный анализ уроков**.

- На первом этапе работы с молодыми педагогами изучаются нормативные документы, методическая литература по предметам, формы, методы и приемы организации урочной деятельности.

- На втором этапе изучается опыт наставника и посещенных уроков коллег во время проведения «открытых» уроков, предметных недель, внеурочных мероприятий: проводится анализ посещения уроков наставником совместно с молодыми педагогами - детальный разбор поурочной деятельности.

- На третьем этапе посещаются уроки молодого педагога с целью их корректирования и анализа.

- На четвертом этапе анализируются приобретенные молодым педагогом навыки и умения профессиональной деятельности.

- Следующий этап – это демонстрация сформированных навыков и умений за период обучения в «Школе молодого педагога» через подачу «открытых уроков» и проведение внеклассных мероприятий. В нашем учреждении МАУДО ДЮЦ «Восхождение» для педагогов работает «Школа молодого педагога», педмастерская «Поиск», где молодые педагоги делятся своими затруднениями и основными вопросами, возникающими в ходе их работы, на основе чего составляется план работы Школы. В рамках деятельности «Школы молодого педагога» прошли открытые занятия. По итогам открытых занятий проведено обсуждение, даны рекомендации педагогам.

Отмечено, что у педагогов появилась уверенность в своих силах, повысилась самооценка, появился интерес к профессии, потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформировалась гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать занятие, раскрывается творческий потенциал.

Центр «Восхождение» также является городской площадкой для студентов из Института Культуры и пед.колледжа (музыкального отделения), которые проходят практику и защищают дипломные работы на базе нашего учреждения.

- На последнем этапе проводится анализ достигнутых результатов, даются рекомендации для дальнейшей работы.

Сопровождая адаптацию молодого педагога, применяются наиболее эффективные формы наставничества: **деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.**

Большую эффективность, по сравнению с **традиционными формами** работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий), имеют новые **нетрадиционные, или модернизированные психологические тренинги.** Творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению педагогами-мастерами ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду.

Приступая к работе с молодыми специалистами, следует обращать внимание на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению студийной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом образовательной программы по предмету эстрадный вокал, требований к современному образованию; научной и методической литературы по предмету;

- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; овладение современных требований к внеурочной работе по предмету;

- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

Кроме того, стараемся обеспечивать поддержку молодым педагогам в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления занятием и др.); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение уровня квалификации.

Поэтому работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств.

Наставник – активный, опытный педагог, профессионально успешный. Он не учит, как что-либо делать. Он создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели.

Работа с молодыми специалистами эффективна при использовании различных памяток, которые подготавливает администрация учреждения и наставники им:

- анализ и самоанализ занятия; организация работы с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеучебных мероприятий и др.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

Обязанности наставника:

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

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ДЮЦ «Восхождение», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Информировать наставника о ходе реализации программы и ее результатах (по запросу наставника).
- Составить промежуточный (по запросу наставника) и итоговый отчет по выполнению программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации ДЮЦ «Восхождение» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор наставнической деятельности (далее – Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся:

- контроль над выполнением цели и задач программы наставничества;
- согласование действий по корректировке программы наставничества с наставником и наставляемым;
- своевременное информирование администрации учреждения о процессе, состоянии дел и результатах (промежуточных и итоговых) реализации программы наставничества;
- информирование наставника и наставляемого о возможных мероприятиях, позволяющих повысить рейтинг учреждения;
- представление практики наставничества по программе в конкурсном движении различных уровней;
- мотивирование наставника и наставляемого на взаимодействие;
- соблюдение норм этики взаимоотношений.

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставника будет:

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

Качественные и количественные критерии эффективности реализации программы наставничества

Эффективность реализации программы заключается в динамике развития личности молодого педагога: не умел – научился, не знал- узнал, не имел – приобрёл. Качественный показатель заключается в устранении образовательного дефицита и количественный показатель заключается в ускорении процесса достижения результата и критерии оценки результативности программы с молодым педагогом отображены в таблице:

Количественные критерии оценки	Качественные критерии оценки
Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном учреждении на 15%	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния
Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста на 10%	Участия и победы в конкурсах муниципального учреждения, и других конкурсах педагогического мастерства
Увеличение доли педагогов, использующих инновационные технологии в работе на 15%	Обмен опытом (выступление), умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий,
Увеличение дипломированных педагогов дополнительного образования по вокалу в городе.	Курсовая подготовка - обучение на курсах переподготовки по предмету вокал - «Педагог дополнительного образования». Наличие диплома по

	переподготовке.
Увеличение количества открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства на 10%	Положительные отзывы родителей, детей, педагогов.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в учреждении;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Опыт показывает, что профессиональное становление молодого педагога будет успешным, если наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального

становления молодого педагога в сфере самообразования; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога; наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога.

Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник-наставляемый:

**План мероприятий
по взаимодействию пары Макаревич В.В. – Остапенко К.А.**

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
1	Консультации: по набору детей в студию	сентябрь	Формирование навыков по привлечению контингента	Реализация мероприятий по привлечению учащихся. Набор и зачисление детей
	по входной диагностике детей	сентябрь	Выявление вокальных и музыкальных данных у детей.	Составление индивидуальных маршрутов
	по проведению организационного родительского собрания	сентябрь	Подготовка и проведение родительского собрания	Составление плана проведения родительского собрания
	по выбору репертуара	сентябрь	Развитие навыков подбора репертуара по возрасту, диапазону голоса и вокальным возможностям ребенка	Правильно выбранный репертуар
	по подбору распевочно-тренировочного материала	октябрь	Знакомство с различными вокальными методиками	Правильно подобранный распевочно-тренировочный материал
2	Знакомство с традициями, корпоративной культурой и опытом коллектива	сентябрь	Мотивация на успешную педагогическую деятельность	Закрепление педагога в коллективе
3	Воспитательная работа в коллективе. Работа	ноябрь	Составление плана работы	План воспитательной работы

	с родителями			
4	Взаимопосещение занятий наставника и наставляемого	В течение года	Анализ проведенных занятий	Обмен опытом, оказание методической помощи в подготовке занятий
5	Проведение совместных (наставник – наставляемый) открытых занятий и мероприятий с участием родителей	Октябрь - апрель	Отработка знаний и умений проведения занятий, составления план-конспектов, взаимодействия с родителями при поддержке наставника	Проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий
6	Самостоятельное проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий	Май	Закрепление навыков проведения самостоятельных занятий и мероприятий	Самостоятельное проведение открытых занятий и воспитательных мероприятий
7	Консультативная помощь в разрешении педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми и родителями.	В течение года	Освоение психолого-педагогических компетенций	Культура общения с педагогами, родителями, обучающимися, освоенные эффективные приемы
8	Участие в заседаниях школы молодого педагога, педагогической мастерской «Поиск», в ГМО педагогов по вокалу, в краевых МО вокалистов-эстрадников.	В течение года	Освоение современных образовательных технологий, знакомство с опытом коллег	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.

9	Подготовка к городскому методическому объединению вокалистов	Январь-февраль	Презентация опыта работы педагога	Проведение мастер-класса музыкального слуха, чистое интонирование у детей дошкольного возраста»
10	Конкурсы профессионального мастерства: -Городской конкурс «Сердце отдаю детям» -Конкурс наставнических пар учреждения	Декабрь-февраль Апрель-май	Презентация результатов профессиональной компетентности молодого педагога, результатов наставнической деятельности	Формирование позитивного имиджа педагога
11	Подготовка учащихся на вокальный конкурс	март	Формирование навыков физической и психологической подготовки учащихся	Демонстрация образовательных результатов по ДООП
12	Социально значимая деятельность	в течение года	Участие в социально значимой деятельности на уровне края, города, учреждения	Выступления на мероприятиях по запросу администрации города, по графику учреждения, участие в акциях
13	Изучение и анализ рекомендованной методической литературы по направлению эстрадный вокал.	в течение года	Освоение современных методов и технологий обучения	Компетентность в материалах библиотеки и методической копилки кабинета вокальной студии Серебряная нотка и внедрение знаний в образовательный процесс
14	Работа над методической темой самообразования	В течение года	Освоение и внедрение новых методик в учебный процесс	Разработка пособия для учащихся 1-3 лет, презентация темы

	«Развитие музыкального слуха, чистое интонирование у детей дошкольного возраста»			самообразования, участие проекта пособия в конкурсе
15	Отчет молодого педагога: подготовка и проведение итогового отчетного концерта, методическая выставка достижений и наработок за год	апрель	Анализ и оценка деятельности молодого педагога в течение учебного года	Выявление уровня профессионализма молодого педагога, систематизация наработок профессиональной деятельности
16	Создание портфолио достижений: - на соответствие - на кв. категорию	октябрь июнь	Проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, мониторинг профессионального роста	Прохождение аттестации и установление 1 квалификационной категории
17	Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого педагога, итоговая диагностика	май	Анализ результатов наставнической деятельности. Определение уровня удовлетворенности программой наставничества. Рефлексия.	Отчет об итогах выполнения плана работы наставнической деятельности с молодым педагогом Анализ диагностики на эффективность сотрудничества

**План мероприятий
по взаимодействию пары Макаревич В.В. – Мочайлова А.В.**

№	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат
1	Проведение экскурсии по образовательному учреждению, показ кабинета для занятий, инструктаж по технике безопасности,	август	Познакомить с местом работы, особенностям и организации	Представление о месте работы и знакомство коллективом

	знакомство с молодым специалистом		учебного процесса и профессиональной деятельности	
2	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста. Проведение входной диагностики, с помощью анкетирования, тестирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности педагога, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе.	сентябрь	Выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений.	Заполненные анкеты, тесты для молодого педагога. Индивидуальный план наставнической деятельности с молодым специалистом
3	Изучение нормативно-правовой базы, ведение документации образовательного учреждения, и документации по коллективу (заполнения заявлений, согласий при приемке детей в коллектив)	сентябрь	Знакомство с необходимой документацией ведения образовательного процесса	Компетентность молодого педагога в заполнении документации
4	Подбор дидактического материала, наглядности при подготовке к занятиям совместно (наставник – молодой специалист). Обсуждение структуры занятий, использования методов и приемов; разбор основных этапов занятия.	сентябрь	Знакомство с методами и технологиями образовательной деятельности	Разработанные конспекты занятий
5	Изучение и анализ рекомендованной методической литературы по направлению.	сентябрь	Знакомство с методическим и особенностям и организации учебного процесса	Компетентность в материалах методической и научной литературы

6	Мотивирование молодого специалиста через представление достижений коллектива, знакомство с традициями и опытом коллектива	сентябрь	Мотивация на успешную профессиональную деятельность	Закрепление специалиста в коллективе
7	Составление индивидуального плана работы с молодым специалистом	сентябрь	Выработка целей и задач работы на год	План работы в рамках наставнической деятельности
8	-Участие в заседаниях школы молодого педагога, педагогической мастерской «Поиск», в городских метод. объединениях педагогов по хореографии, в краевых метод. объединениях вокально-танцевальной направленности. -Практикумы по решению педагогических ситуаций	В течение года	Освоение современных образовательных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности: -Открытые занятия наставника, педагогов учреждения, их анализ. -Посещение открытых уроков ведущих педагогов города и края. -Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия	Октябрь-декабрь	Знакомство с опытом коллег	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия
10	-Деятельность педагога в профессиональном сообществе (регистрация в социальных сетях, подписка на педагогов по хореографии и ведущие вокально-танцевальные коллективы страны).	октябрь	Формирование позитивного имиджа педагога	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные

	-Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства -Проведение открытых уроков для администрации и родителей.			приемы
11	Посещение занятий молодого специалиста	В течение года	Текущий анализ и оценка деятельности молодого специалиста	Корректировка плана работы с молодым специалистом
12	Методическая тема самообразования: -Работа над методической темой самообразования - Курсовая подготовка - обучение на курсах переподготовки по предмету хореография. «Педагог дополнительного образования»	По графику	Обучение и освоение новых профессиональных компетенций	Самостоятельно разработанный план по самообразованию. Наличие диплома по переподготовке
13	Отчет молодого специалиста: по предложенной форме, через участие в отчетном концерте студии. Методическая выставка достижений и наработок молодого педагога за год.	апрель	Анализ и оценка деятельности молодого специалиста в течение учебного года	Выявление уровня профессионализма молодого специалиста, систематизация наработок профессиональной деятельности
14	Итоговая диагностика: Проведение итогового занятия контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование Выступление на отчетном концерте студии	май	Проведение заключительных занятий, подведение итогов учебного года с детьми	Оценка и анализ деятельности обучающихся в течение учебного года. Подведение итогов года.
15	Совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных	июнь	Анализ результатов наставнической деятельности. Рефлексия.	Отчет об итогах выполнения плана работы наставнической деятельности с молодым

	и достигнутых целей.			специалистом
--	----------------------	--	--	--------------

Раздел 5. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Нормативные основы программы наставничества

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

Нормативные правовые акты МАУДО ДЮЦ «Восхождение»

- Устав муниципального автономного учреждения дополнительного образования г.Хабаровска «Детско-юношеский центр «Восхождение» от 12.11.2018 г.
- Положение о наставничестве в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАУДО ДЮЦ «Восхождение»
- Приказ о назначении наставников

Раздел 6. Перечень использованной литературы.

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

понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. Омск: Ом ГПУ, 2003.

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

7. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» от 08.09.2015 № 613-н.

Приложение 1

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

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

Уважаемый педагог!

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

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

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.6	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.7	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.8	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						

**Примерная анкета
диагностики профессиональных затруднений молодого педагога**

№	Название диагностируемой позиции	Знаю и не испытываю затруднений	Необходимо повторение	Необходимо практическая помощь
1. Испытываю проблемы				
1.1.	Конструирование учебного занятия			
1.2.	Знание этапов учебного занятия			
1.3	Типология учебного занятия			
1.4	Методы, средства и формы обучения			
1.5	Анализ учебного занятия			
1.6	Самоанализ учебного занятия			
2. Есть затруднения				
2.1	Знание образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы			
2.2.	Подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
2.3.	Знание психолого-возрастных особенностей обучающихся			
2.4.	Знание эффективных методик и технологий взаимодействия с обучающимися			
2.5.	Умение использовать технические средства обучения, компьютерные технологии в учебном процессе			
2.6.	Дифференцированный подход в обучении			
2.7.	Современные педагогические технологии			
2.8.	Проведение мероприятий, направленных на расширение культурного кругозора и укрепления здоровья обучающихся			

	(посещение театров, музеев, выставок)			
2.9.	Поведение преподавателя в ситуациях, когда дети замечают допущенную им ошибку.			
2.10.	План самообразования			
3. Хотелось бы				
3.1.	Послушать			
3.2.	Изучить			
3.3.	Обсудить			
3.4.	Увидеть			
3.5.	Попробовать			