

Управление образования администрации
Ардатовского муниципального округа Нижегородской области
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
"Центр дополнительного образования детей"

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
МБОУ ДО ЦДОД
от 30 августа 2024г.
№01-17/3008-04

Программа наставничества
"Вектор"

Автор-составитель:
Баранова Светлана Ивановна,
старший методист

Содержание:

1. Пояснительная записка.....	3
1.1 Актуальность программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	6
1.3 Применяемые формы наставничества.....	7
1.4 Ожидаемые результаты программы	7
2. Содержание программы.....	8
2.1 Этапы реализации программы.....	8
2.2 Механизм реализации программы	12
2.3 План работы наставника с молодыми и вновь прибывшими специалистами.....	13
3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.....	26
3.1 Критерии оценивания эффективности реализации программы	26
Список литературы.....	27
Приложение	27

1. Пояснительная записка

Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. И перед учреждениями дополнительного образования стоят сейчас новые задачи, которые предусмотрены разными нормативными документами. В частности, федеральный проект "Успех каждого ребенка" предусматривает обновление содержания дополнительного образования, повышение качества и вариативности образовательных программ. Все эти преобразования невозможны без совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров. И сегодня огромное значение приобретают вопросы формирования кадрового потенциала, а особенно остро стоит задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

Прежде чем решать задачи наставничества в условиях учреждения дополнительного образования, необходимо проанализировать кадровый ресурс педагогического коллектива. Соответственно можно выделить некоторые категории педагогов, которые больше всех нуждаются в помощи наставника: молодой педагог – выпускник педагогического университета; педагог с опытом работы в учреждениях общего образования; специалисты по профилю предмета, не имеющие педагогического образования.

1.1 Актуальность программы наставничества

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый и технологически подкованный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема сохранности квалифицированных кадров в условиях притока новых сотрудников в систему образования становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт "Педагога дополнительного образования детей и взрослых", вступающий в силу с 01 сентября 2022 года.

Молодые специалисты зачастую сталкиваются с проблемами, поэтому им необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Как правило, нынешним выпускникам педагогических университетов и педагогам, пришедшим из учреждений общего образования, не хватает специальных

теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования, так как в основном они имеют подготовку по квалификации "учитель". На практике можно наблюдать ситуацию расхождения их базовой подготовки с теми задачами, которые решаются в нашем учреждении. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно.

Подготовительным этапом работы над повышением уровня владения профессиональными компетенциями является выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов. Системная работа всегда начинается с аналитической работы, то есть с диагностики. Диагностика профессиональных затруднений начинающих педагогов осуществляется посредством проведения анкетирования. Вопросы анкеты разрабатывались с учетом требований профессионального стандарта. Выявлены следующие затруднения:

- знание законодательства в сфере дополнительного образования и локальных актов МБОУ ДО ЦДОД, регулирующих деятельность педагога;
- разработка программно-методических материалов, в том числе дополнительной общеобразовательной программы;
- отбор диагностического инструментария, умения разрабатывать анкеты, тесты, контрольные работы и т.д. для определения результатов освоения дополнительной общеобразовательной программы ребенком;
- разработка электронных образовательных ресурсов.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена профессиональная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

С этой целью в МБОУ ДО ЦДОД была разработана программа наставничества "Вектор".

Программа разработана в соответствии с нормативными документами:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2019г. №Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися";

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. №3273-р (с изменениями на 20 августа 2021года) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1 128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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");

- Распоряжение Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г.;

- Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам";

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом ГБОУ ДПО "Нижегородский институт развития образования" от 29.04.2022 №Сл-316-592-291127/22.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым педагогам реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

При реализации программы выбрана форма наставничества "**педагог – педагог**". Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места

работы) с опытным педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Программа наставничества предусматривает следующие роли:

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Куратор – методист образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранной форме.

Срок реализации программы – 3 года.

Программа наставничества "Вектор" направлена на становление молодого специалиста дополнительного образования и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Цель программы наставничества: успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;

- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- индивидуальный подход.

1.3 Применяемые формы наставничества

Формы работы:

1. групповые формы работы

- педагогический совет
- методическое объединение педагогов дополнительного образования
- творческая группа
- педагогические семинары
- обзор педагогической литературы
- мастер-классы
- тренинги

2. индивидуальные формы работы

- консультации
- практические занятия
- посещение занятий, мероприятий опытных педагогов.

3. редакционно-издательская деятельность

- памятки
- рекомендации
- инструкции
- тематические папки

1.4 Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков проведения занятий и мероприятий;
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодого педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепления молодых специалистов в учреждении.

2. Содержание программы наставничества

2.1 Этапы реализации программы

Программа реализуется в три этапа.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в их адаптации в учреждении, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- познакомить молодого специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МБОУ ДО ЦДОД, методическими рекомендациями для педагогов дополнительного образования, традициями, коллегами, материальной базой;
- выявить проблемы начинающего педагога в образовательном процессе и определить пути их разрешения;
- сформировать навыки самоорганизации.

За молодым специалистом закрепляется наставник.

Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Начинающему педагогу предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на учебный год, разработка индивидуального плана профессионального становления.

Ожидаемый результат:

- сформированы навыки самоорганизации,
- владеет знаниями и умениями в области планирования, ведения документации.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение занятий;
- занятия ШМП, тренинги, заседания круглого стола.

II этап - 2-й год работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения

профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста;

- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность;
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Ожидаемые результаты:

- способность к проектированию и рефлексии своей деятельности,
- сформирована потребность в постоянном самообразовании с повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение занятий;
- занятия ШМП, воспитательные мероприятия.

III этап - 3-й год работы: апробационный (контрольно-оценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как педагога-профессионала, отработка собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, участие в конкурсах профессионального мастерства, прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию.

Задачи:

- сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Ожидаемые результаты:

- готовность к прохождению процедуры аттестации,
- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциалов,
- повышение уровня профессиональной компетентности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение занятий;
- мастер-классы;
- открытые занятия, воспитательные мероприятия;
- выступления на педсоветах, методических объединениях.

Модель работы с молодым специалистом



Каждая из представленных практик адаптирована под этапы осуществления наставнической программы и с каждым годом (или этапом) изменяется в зависимости от сформированных знаний, умений, навыков, от степени самостоятельности наставляемого. На первом этапе (1-й год) формируется теоретическая основа – знания. На втором (2-й год) – теоретико-практическая с элементами ограниченной самостоятельности – умения. На третьем (3-й год) – практико-ориентированная с предоставлением полной самостоятельности.

Для легкого вхождения в должность молодого специалиста, плавного включения в образовательный процесс используются следующие практики:

1. "Школа молодого педагога":

Главная практика наставнического сопровождения молодых специалистов в МБОУ ДО ЦДОД - "Школа молодого педагога" (далее ШМП).

Занятия в ШМП дают возможность постепенного, поэтапного вхождения в профессию.

Цель работы ШМП: Планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога, создание условий для его профессионального развития посредством оказания методической поддержки.

Задачи ШМП:

- познакомить с действующими нормативными документами в системе дополнительного образования;
- познакомить с требованиями к содержанию и оформлению дополнительной общеобразовательной программы;
- научить определять критерии результативности освоения дополнительной общеобразовательной программы, способы и формы их отслеживания;

- познакомить с основными этапами подготовки и проведения учебного занятия;
- познакомить с современными образовательными технологиями и возможностью их применения на занятиях;
- научить правилам работы с документацией.

Программа ШМП рассчитана на 3 года. Занятия проводятся по следующим разделам:

1. Моделирование процесса обучения и воспитания.
2. Образовательные технологии и ведение документации.
3. Развитие профессиональной компетентности педагога.

Занятия Школы молодого педагога проходят по следующим формам:

- семинары;
- семинары-практикумы;
- деловые игры;
- мастер-классы;
- тренинги.

2. Взаимопосещение занятий

Взаимопосещение занятий специалистами является одним из самых главных направлений наставничества, так как:

- посещение учебных занятий опытных педагогов молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организацию образовательного процесса таким, каков он есть.
- позволяет наставникам определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию учебных занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач учебного занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок.

3. Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства являются одним из важных этапов в развитии профессионализма педагога.

Они выявляют нетрадиционные подходы к обучению и воспитанию детей, стимулируют педагогическое творчество, дают возможность представить не только собственный опыт, но и познакомиться с разработками коллег. Во время подготовки к конкурсу педагог анализирует свою деятельность, приводит в систему свой педагогический опыт, документацию, тем самым совершенствует свое профессиональное мастерство.

Наставники оказывают особую поддержку тем педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах профессионального мастерства.

Во-первых, чтобы "новичок" не боялся публичной оценки своей деятельности, дать возможность заявить о себе. Во-вторых, во время подготовки конкурсных документов или очного участия происходит

осмысление всей своей профессиональной деятельности. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны, так и понимает, над чем ещё надо работать.

4. Транслирование опыта

Выступления на заседаниях педагогического совета, методического объединения педагогов дополнительного образования, творческой группы молодыми специалистами способствуют психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью. Обмен знаниями между молодыми и опытными работниками повышает эффективность каждого из них. Организация образовательного процесса становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной. Заседания методических объединений в учреждении носят открытость и имеют демократическую форму обмена информацией, в рамках которых начинающий педагог может увидеть ежедневную практику и индивидуальность каждого из своих коллег.

5. Самообразование

Молодые педагоги ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, моделировать и прогнозировать учебно-воспитательный процесс, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

2.2 Механизм реализации программы

Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ ДО ЦДОД. Приказ о закреплении наставника издается ежегодно не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор (старший методист).

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете. Выбирается наставник из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; богатый жизненный опыт; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого или вновь прибывшего специалиста, за которым он будет закреплен. Замена наставника производится приказом директора.

Наставник составляет план работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами, а в конце учебного года наставник сдает отчет о работе.

2.3 План работы наставника с молодыми и вновь прибывшими специалистами

1-й год

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Умение анализировать профессиональные затруднения	Диагностика профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности наставляемого в коллективе	Сентябрь, май	очный	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития, успешная адаптация на месте работы
	Занятие ШМП. Нормативно-правовое обеспечение дополнительного образования детей. Деловая игра "В начале пути к профессионализму"	Сентябрь		
	Консультация "Текущие проблемы работы молодых специалистов"	В течение всего периода		
Знание законодательства Российской Федерации и Нижегородской области в области, регламентирующей деятельность в сфере дополнительного образования и воспитания,	Круглый стол. Знакомство с новинками педагогической и методической литературы и участие в обсуждении	Ноябрь	очный	Рост уровня знаний в вопросах развития, воспитания и обучения детей по дополнительным общеобразовательным программам
	Участие молодых специалистов в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета,	В течение всего периода		

локальных нормативных актов МБОУ ДО ЦДОД	творческой группы			
Знание алгоритма разработки дополнительной общеобразовательной программы	Занятие ШМП. Практика разработки дополнительной общеразвивающей программы	Октябрь	очный	Рост уровня самостоятельности в разработке дополнительной общеобразовательной программы
	Консультации по разработке дополнительной общеобразовательной программе	Сентябрь-октябрь		
	Участие молодых специалистов в работе методического объединения педагогов дополнительного образования	В течение всего периода		
Умение ведения документации по организации учебно-воспитательного процесса	Занятие ШМП. Оформление документации педагога дополнительного образования. Инструктаж по ведению журнала учета работы педагога	Ноябрь	очный	Рост уровня самостоятельности в разработке программно-методической деятельности по организации учебно-воспитательного процесса
	Консультации по оформлению документации	В течение всего периода		
	Участие молодых специалистов в работе методического объединения педагогов дополнительного образования	В течение всего периода		
Умение ставить дидактические цели, отбирать формы и методы организации	Встреча с педагогом-психологом "Возрастные особенности детей"	Сентябрь	очный	Сформированность базовых навыков в области предметной, методической, психолого-
	Посещение занятий молодых специалистов с целью оказания	Октябрь-ноябрь		

деятельности учащихся	методической помощи молодым специалистам		педагогическо й, коммуникатив ной профессионал ьной компетенций
	Посещение молодыми специалистами занятия опытных педагогов	В течение всего периода	
	Занятие ШМП. "Методические основы построения учебного занятия в системе дополнительного образования детей"	Февраль	
	Занятие ШМП. "Современные формы и методы воспитательной работы в объединении"	Декабрь	
	Консультации по проведению учебного занятия	В течение всего периода	
	Анкетирование "Сформированность ИКТ-компетенций педагогов дополнительного образования"	Февраль	
	Занятие ШМП. Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала	Январь	
	Занятие ШМП. ИКТ в образовательной деятельности педагога дополнительного образования	Март	
	Занятие ШМП. Модель персонифицированной системы дополнительного образования	апрель	

	Участие молодых специалистов в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы	В течение всего периода		
Развитие профессиональной компетенции	Определение темы по самообразованию	Октябрь	Очный	Наличие опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, фестивалях; рост профессиональной активности, готовность к непрерывному профессиональному росту
	Участие молодых специалистов в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы	В течение всего периода		
	Занятие ШМП. Портфолио педагога дополнительного образования. Анкетирование.	Май		
	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары.	В течение всего периода	дистанционный	
Умение проводить анализ и самоанализ развития профессиональных компетенций	Выступление молодых специалистов на методическом объединении педагогов дополнительного образования: "Анализ и оценка деятельности педагогов дополнительного образования"	Май	очный	Приобретение аналитических умений, позволяющих адекватно оценивать свою профессиональную деятельность
	Анкетирование "Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом-	Май		

	наставником"			
	Методическая выставка достижений педагогов	Апрель-май		
	Диагностика изменений в уровне профессионализма молодого специалиста. Анкетирование "Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе "	Май		
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май		

2-й год

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Умение анализировать профессиональные затруднения	Диагностика профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности наставляемого в коллективе.	Сентябрь, январь	очный	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития, успешная адаптация на месте работы

	Консультация "Текущие проблемы работы молодых специалистов"	В течение всего периода		
Знание законодательства Российской Федерации и Нижегородской области в области, регламентирующей деятельность в сфере дополнительного образования и воспитания, локальных нормативных актов МБОУ ДО ЦДОД	Занятие ШМП. Современные тенденции развития дополнительного образования	Сентябрь	очный	Рост уровня знаний в вопросах развития, воспитания и обучения детей по дополнительным общеобразовательным программам
	Круглый стол. Обзор педагогической и методической литературы, участие в обсуждении	Ноябрь		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы.	В течение всего периода		
Знание алгоритма разработки дополнительной общеобразовательной программы	Консультация "Анализ изменений в дополнительной общеразвивающей программе"	Сентябрь	очный	Высокий рост уровня самостоятельности в разработке дополнительной общеобразовательной программы
	Занятие ШМП. Воспитательный компонент дополнительной общеразвивающей программы.	Октябрь		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования	В течение всего периода		
Умение ведения документации	Занятие ШМП. Оформление текущей	Ноябрь	очный	Рост уровня самостоятельности

по организации учебно-воспитательного процесса	документации педагога дополнительного образования			ости в разработке программно-методической деятельности по организации учебно-воспитательного процесса
	Консультации по оформлению документации	В течение всего периода		
	Участие молодых специалистов в работе методического объединения педагогов дополнительного образования	В течение всего периода		
Умение ставить дидактические цели, отбирать формы и методы организации деятельности учащихся	Занятие ШМП. Самоанализ занятия	Февраль	очный	Сформированность базовых навыков в области предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной профессиональной компетенций
	Занятие ШМП. Практическое занятие. Составление конспекта воспитательного мероприятия	Декабрь		
	Занятие ШМП. Проведение диагностики и оформление ее результатов	Январь		
	Занятие ШМП. "Знакомство с современными графическими редакторами"	Март		
	Занятие ШМП. Практическое занятие. Работа с навигатором дополнительного образования.	Апрель		
	Участие в семинаре "Виды методической продукции"	Март		
	Посещение занятий молодых специалистов	В течение всего периода		
	Посещение молодыми	В		

	специалистами занятия опытных педагогов	течение всего периода		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы	В течение всего периода		
Развитие профессиональной компетентности	Занятие ШМП. Самообразовательная работа педагога. Анкетирование.	Май	очный	Наличие опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, фестивалях; рост профессиональной активности, готовность к непрерывному профессиональному росту
	Консультация "Самообразование, участие в конкурсном движении как один из путей повышения мастерства педагога дополнительного образования"	Ноябрь		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы	В течение всего периода		
	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары.	В течение всего периода	дистанционный	
Умение проводить	Выступление молодых специалистов на МО	Май	очный	Приобретение аналитически

анализ и самоанализ развития профессиональн ых компетенций	методического объединения педагогов дополнительного образования "Анализ и оценка деятельности педагогов дополнительного образования"		х умений, позволяющих адекватно оценивать свою профессионал ьную деятельность
	Анкетирование "Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом- наставником"	Май	
	Методическая выставка достижений педагогов	Апрель- май	
	Диагностика изменений в уровне профессионализма молодого специалиста. Анкетирование "Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе"	Май	
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май	

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
Умение анализировать профессиональные затруднения	Диагностика профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности наставляемого в коллективе.	Сентябрь, январь	очный	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития, успешная адаптация на месте работы
	Консультация "Текущие проблемы работы молодых специалистов"	В течение всего периода		
Знание законодательства Российской Федерации и Нижегородской области в области, регламентирующей деятельность в сфере дополнительного образования и воспитания, локальных нормативных актов МБОУ ДО ЦДОД	Занятие ШМП. "Особенности содержания дополнительного образования детей в современных условиях"	Сентябрь	очный	Рост уровня знаний в вопросах развития, воспитания и обучения детей по дополнительным общеобразовательным программам
	Круглый стол. Обзор педагогической и методической литературы, участие в обсуждении	Ноябрь		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы.	В течение всего периода		
Знание алгоритма разработки	Занятие ШМП. Обновление дополнительной	Октябрь	очный	Высокий рост уровня самостоятельн

дополнительной общеобразовательной программы	общеобразовательной программы			ости в разработке дополнительной общеобразовательной программы
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования	В течение всего периода		
Умение ведения документации по организации учебно-воспитательного процесса	Консультация. Разработка (доработка) учебно-дидактических и методических материалов (тесты, задания различного вида, викторины и т.п.)	Сентябрь -октябрь	очный	Рост уровня самостоятельности в разработке программно-методической деятельности по организации учебно-воспитательного процесса
	Занятие ШМП. Оформление текущей документации педагога дополнительного образования	Ноябрь		
Умение ставить дидактические цели, отбирать формы и методы организации деятельности учащихся	Занятие ШМП. Методика проведения родительского собрания	Декабрь	очный	Сформированность базовых навыков в области предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной профессиональной компетенций
	Занятие ШМП. Алгоритм разработки открытого занятия.	Январь		
	Занятие ШМП. Работа в навигаторе дополнительного образования	Февраль		
	Занятие ШМП. Знакомство с современными видеоредакторами.	Март		
	Посещение занятий молодых специалистов	В течение всего периода		
	Посещение молодыми специалистами	В течение		

	занятия опытных педагогов	всего периода		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы	В течение всего периода		
Развитие профессиональной компетентности	Выбор темы по самообразованию	Сентябрь	очный	Наличие опыта результативного участия в профессиональных конкурсах, фестивалях; рост профессиональной активности, готовность к непрерывному профессиональному росту
	Занятие ШМП. Мастер-класс "Визитная карточка педагога дополнительного образования".	Май		
	Участие молодого специалиста в работе методического объединения педагогов дополнительного образования, педагогического совета, творческой группы	В течение всего периода		
	Занятие ШМП. Критерии и подготовка к процедуре аттестации	Май		
	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары.	В течение всего периода	дистанционный	
Умение проводить анализ и самоанализ развития профессиональн	Выступление молодых специалистов на МО методического объединения педагогов дополнительного	Май	очный	Приобретение аналитических умений, позволяющих адекватно

ых компетенций	образования "Анализ и оценка деятельности педагогов дополнительного образования"			оценивать свою профессиональную деятельность
	Анкетирование "Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом-наставником"	Май		
	Методическая выставка достижений педагогов	Апрель-май		
	Диагностика изменений в уровне профессионализма молодого специалиста. Анкетирование "Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе "	Май		
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май		

3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации, позволяющей сравнить фактические результаты программы с планируемыми. Организация мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс взаимодействия наставника и наставляемого, какова динамика развития профессиональных компетенций молодого специалиста. Отслеживается данный процесс с помощью количественных и качественных методов посредством проведения диагностики. (Приложение)

3.1 Критерии оценивания эффективности реализации программы

1. Уровень профессиональных знаний и уровень развития профессиональных компетенций.
2. Уровень удовлетворенности работой молодого или вновь прибывшего специалиста.
3. Практические результаты деятельности наставляемых.
4. Изменение поведения и его взаимосвязь с уровнем адаптации молодого или вновь прибывшего специалиста.

Показатели эффективности реализации программы

Показатель эффективности	Планируемый результат
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): - отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в учреждении	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): - отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении	80%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): - отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении	80%

Список литературы

1. Круглова, И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Народное образование. – 2007. - № 9. – С. 109 – 116
2. Кузнецова, Н.А., Яковлев Д.Е. Управление методической работой в учреждениях дополнительного образования детей: Пособие для руководителей и педагогов/ Под общ. Ред. Н.К. Беспятовой. – М.: Айрис-пресс, 2003 г.
3. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст]/Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.
4. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – С. 7–14.
5. Советова, Е.В. Тематические педсоветы. - Изд.2-е.- Ростов н/Д: Феникс, 2008г.
6. Соловова, Н.А. Современные подходы к формированию педагогических команд в условиях образовательного учреждения: учебно-методическое пособие. – Самара: ГОУ СИПКРО, 2007г.

Приложение

Диагностический материал

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ф.И.О. _____

УВАЖАЕМЫЙ МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ! Ответьте на вопросы анкеты для того, чтобы мы могли вас лучше узнать и найти пути дальнейшего вашего становления как педагога.

1. Почему Вы выбрали профессию педагога?

2. Как Вы оцениваете свою профессиональную подготовку?

3. С какими трудностями столкнулись в работе? В какой помощи нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Каковы ваши профессиональные планы на будущее?

6. Тема самообразования (методическая тема):

7. Что вас привлекает в работе коллектива: ☐ новизна деятельности; ☐ условия работы; ☐ возможность экспериментировать; ☐ пример и влияние коллег и руководителя; ☐ организация труда; ☐ доверие; ☐ возможность профессионального роста.

8. Ваше хобби, увлечение

9. Что вам хотелось бы изменить?

10. Ваш E-mail

Диагностика затруднений молодых специалистов в работе по развитию профессиональных компетенций

№	Компоненты компетенций	Методики оценки (измерения)
Профессиональные компетенции		
1.	разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы	Анкета "Сформированность компетенций молодых специалистов при реализации дополнительной общеобразовательной программы"
2.	организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	
3.	педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ	
4.	ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительной общеобразовательной программы	
6.	Владение ИКТ-компетенциями	Анкета "Сформированность ИКТ компетенций педагогов дополнительного образования"

Анализ контрольных событий

Качественный показатель	Количественный показатель	
	Начальный период	Конечный результат
1. Количество представленных практик наставника		
Консультации		
Работа с документами		
Посещение занятий наставляемого		
Проведение совместных мероприятий		
Трансляция педагогического опыта (методобъединение, педсовет, творческая группа)		
2. Количество представленных практик наставляемого		
Работа с документами		
Посещение занятий наставника		
Проведение совместных мероприятий		
Участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах		

Анкеты по удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программе наставничества

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

19. 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 успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [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? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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	Очень	Часто	Редко	1-2	Никогда
---------------------------	-------	-------	-------	-----	---------

мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	часто			раз	
---	-------	--	--	-----	--

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]

Анкета изучения адаптации молодого педагога

Ф.И.О. _____

1. Как долго продолжалось Ваше освоение в условиях нового места работы (нужное подчеркнуть):

- до 1 месяца;
- до 2 месяцев;
- до полугода;
- еще не закончено.

2. Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода? (нужное подчеркнуть):

- профессиональные обязанности;
- вхождение в коллектив;
- условия труда;
- другое _____

3. Как вы думаете, почему это для Вас оказалось трудным?

4. Вы решили возникшие проблемы? Если да, то как? Если нет, то почему?

5. В каких случаях (когда) возникали сложные ситуации наиболее часто?

6. В какой период своей деятельности Вы почувствовали, что овладели профессиональными навыками?

- до 1 месяца;
- до 2 месяцев;
- до полугода;
- еще не овладели.

7. Что, как Вам кажется, особенно помогло бы Вам в период адаптации?

8. Бывают ли у Вас конфликты?

	Время от времени	Редко	Не бывает
С директором			
С методистами			
С педагогами			
С родителями			

9. Оцените Ваш интерес к дальнейшему профессиональному росту

- очень интересно;
- пока трудно оценить;
- не очень интересно.

10. В какой мере вы удовлетворены следующими факторами в нашем учреждении?

№ п/п	Наименование производственного фактора	Совершенно удовлетворена	Удовлетворена	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворена	Совершенно не удовлетворена
1.	Занимаемая должность					
2.	Соответствие работы специальности					
3.	Соответствие характера работы моим способностям и склонностям					
4.	Наличие перспектив должностного продвижения, личностного роста, повышения квалификации					
5.	Наличие высокой степени ответственности за результат труда					
6.	Информированность о делах коллектива и учреждения					
7.	Бытовые условия труда					
8.	Организация труда, режим работы					
9.	Заработная плата					

10.	Помощь и поддержка руководителя					
11.	Помощь и поддержка наставника					
12.	Отношение с руководителем, методистом					
13.	Морально-психологический климат					
14.	Система обучения и развития					
15.	Система морального и материального стимулирования					
16.	Система адаптации					

11. Часто ли вам приходилось менять место работы?

- Ни разу, это первая работа;
- 1- 2 раза;
- 3 – 4 раза;
- более 5 раз.

Анкета

"Сформированность компетенций молодых специалистов при реализации дополнительной общеобразовательной программы"

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вам выбрать ряд утверждений с целью выявления уровня сформированности компетенций при реализации дополнительной общеобразовательной программы.

Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь ответить	Почти сформированы	Полностью сформированы
разрабатывать дополнительную общеобразовательную программу					
разрабатывать УМК					
определять педагогические цели и задачи, планировать занятия и (или) циклы занятий					
разрабатывать систему оценки достижения планируемых результатов освоения дополнительной					

общеобразовательной программы					
-------------------------------	--	--	--	--	--

Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь ответить	Почти сформированы	Полностью сформированы
комплектование учебной группы					
организовывать, в т.ч. мотивировать деятельность учащихся на занятиях					
обеспечивать безопасность учащихся на занятиях					

Педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения дополнительной общеобразовательной программы

Трудовые действия	Не сформированы	Частично сформированы	Затрудняюсь ответить	Почти сформированы	Полностью сформированы
контролировать и оценивать процесс и результаты деятельности учащихся на занятиях и в рамках установленных форм аттестации					
мотивировать и организовывать самооценочную деятельность учащихся					
анализировать и интерпретировать результаты педагогического контроля и оценки					

Ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительной общеобразовательной программы

Трудовые действия	Не	Частично	Затрудня	Почти	Полностью
-------------------	----	----------	----------	-------	-----------

	сформированы	сформированы	уюсь ответить	сформированы	сформированы
вести учебную документацию на бумажных и электронных носителях					
создавать отчетные, аналитические и информационные материалы					

Анкета

"Сформированность ИКТ-компетенций педагогов дополнительного образования"

Часть 1. ИКТ – грамотность

По каждой позиции молодым педагогам предлагается выбрать один из предложенных вариантов: "да", "скорее да, чем нет", "скорее нет, чем да", "нет", "не знаю, не ясен вопрос".

Я имею начальные навыки работы с файлами и приложениями	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
владею приемами выполнения файловых операций (создание, удаление, копирование и др.)					
умею работать с файлами на различных внешних носителях информации (flash-карте, CD, DVD – дисках и др.)					
могу запускать программы и приложения для работы с информацией (графической, текстовой, звуковой, числовой)					
умею выполнять операцию архивации и сжатия файлов					

умею сканировать изображение и сохранять его для последующего редактирования					
--	--	--	--	--	--

Я умею настраивать параметры операционной системы (Windows или др.)	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
параметры рабочего стола, вид папок					
устанавливать и корректно деинсталлировать программное обеспечение					
подключать к компьютеру новое оборудование (flash-карту, принтер, сканер и др.)					
настраивать подключение к сети Интернет					
следить за безопасностью системы (обновлять антивирусные пакеты)					
настроить локальную сеть и обеспечить необходимый уровень доступа к ресурсам сети					

Я имею навыки работы с текстовым редактором	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
могу подготовить текстовый документ					
устанавливать и корректно деинсталлировать программное обеспечение умею вставить в документ различные объекты (рисунки, формулы, диаграммы, таблицы)					
могу выполнить проверку					

правописания в тексте					
могу сохранять текстовые документы в различных форматах (pdf, doc, docx и др.)					

Я имею навыки работы с электронными таблицами	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
умею работать с ячейками электронной таблицы (ввод, редактирование, форматирование)					
умею выполнять простые вычисления					
умею использовать встроенные формулы					
умею на основе табличных данных строить графики и диаграммы					
умею выполнять действия по поиску и сортировке данных в таблице					

Я владею приемами создания презентаций	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
могу подготовить текстовую презентацию по заданной тематике					
умею использовать в презентации различные объекты (таблицы, рисунки, диаграммы и др.)					
могу использовать различные элементы для навигации в презентации (гиперссылки, управляющие кнопки)					
имею навык публичного выступления с использованием презентаций					

Я имею навыки работы с базовыми сервисами и технологиями Интернета	Предложенные ответы				
	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Нет	Не знаю, не ясен вопрос
имею навыки навигации и поиска информации в сети Интернет и умею получить и сохранить найденную информацию для последующего использования в учебной деятельности					
имею навыки работы с электронной почтой					
умею размещать / загружать данные на различных Интернет-порталах (файлы, видео- и фото-материалы и др.)					
умею использовать on-line службы для общения в сети					
имею навыки общения в социальных сетях					

Часть 2. Опыт использования ИКТ

Как часто Вы используете следующее программное обеспечение?	Предложенные ответы				
	пользуюсь постоянно	использую иногда	использовал(а) 1–2 раза	не использовал(а)	не знаю
Электронные книги					
Обучающие программы					
Мультимедиа энциклопедии, справочники, словари					
Текстовый редактор					
Электронные таблицы					
Программы для создания презентаций					

Как часто Вы пользуетесь следующими аппаратными средствами?	Предложенные ответы				
	пользуюсь	использую	использовал(а)	не использовал(а)	не знаю

	постоянно	иногда	1–2 раза	один раз	
Компьютер					
Веб-камера					
Сканер					
Принтер					

Как часто Вы пользуетесь сетевыми технологиями и ресурсами сети Интернет?	Предложенные ответы				
	пользуюсь постоянно	использую иногда	использую один раз	не использую	не знаю
Электронные образовательные ресурсы (on-line книги, тесты и др.)					
On-line сервисы и технологии					
Off-line сервисы и технологии (электронная почта, телеконференции)					
Системы дистанционного обучения					
Социальные сети					
Блоги, форумы и др.					
Файловые обменники					

Оценка

личностных и профессиональных качеств педагогической деятельности молодого специалиста педагогом - наставником (методистом) осуществляется по следующим критериям:

№ п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли педагога					
1.	Положительное отношение к профессии				
2.	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3.	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1.	Умение излагать материал ясно,				

	доступно, соблюдая последовательность				
2.	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3.	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4.	Владение различными методами и технологиями обучения				
5.	Умение выстраивать систему занятий и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6.	Владение технологией воспитательной работы с учащимися				
7.	Творческая организация работы.				
8.	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися.				
9.	Умение работать с диагностическими материалами.				
3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого педагога					
1.	Уровень решения профессиональных задач				
2.	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3.	Адекватность самооценки готовности к работе в дополнительном образовании				

**Критерии
оценивания педагогической деятельности молодого специалиста
педагогом-наставником (методистом) на занятии**

№ п/ п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к обучающему процессу					
1.	Уровень теоретической				

	подготовки				
2.	Умение использовать на занятии результаты современных исследований, подбирать наглядный материал				
3.	Свободное владение материалом занятия				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1.	Умение самостоятельно составлять конспект занятия				
2.	Умение вызвать интерес у учащихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3.	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4.	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5.	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала (интерактивные методы и приемы обучения и развития)				
6.	Умение использовать технологии активного обучения				
7.	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего занятия				
8.	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на занятии				
9.	Умение стимулировать учащихся к выполнению практической работы				
3. Психологическая и личностная готовность педагога к обучающему процессу					
1.	Умение анализировать собственную педагогическую деятельность				
2.	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятии				
3.	Владение вербальными и невербальными средствами общения				

4.	Наличие чувства уверенности в себе				
----	------------------------------------	--	--	--	--

Анкета для педагогов

Просим Вас внимательно ознакомиться с каждым утверждением относительно моделирования и проектирования современного занятия в учреждении дополнительного образования и отметить вариант, соответствующую Вашему ответу.

Название диагностируемой позиции		да	отчасти	нет
I. Испытываю проблемы в:				
1. Моделирование занятия				
а)	"целеполагания":			
	- постановке, конкретизации цели и задач занятия;			
	- путей мотивации обучающихся.			
б)	"содержания":			
	- "порций" подачи материала;			
	- структуры содержания;			
	- формы подачи содержания.			
в)	"организации":			
	- адекватно цели, задачам и содержанию;			
	- коммуникативной (с участниками образовательного процесса).			
г)	"методики":			
	- выбор методов (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);			
	- выбор средств (наглядных, технических и др.);			
	- подбор приёмов: активизации познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
2. Проектирование занятия				
а)	"целеполагания":			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец занятия);			
	- определение способа предъявления целей и задач занятия (педагог – обучаемый);			
	- "увязывание" целей и задач занятия с потребностями обучающихся на основе использования результатов социально-педагогической диагностики			
б)	предъявления содержания:			
	- установление внутри- и межпредметных связей;			
	- многопозиционное проигрывание учебных ситуаций (проблема, задача, барьер, интрига, напряжение и т.д.) для открытия нового знания (способа действий) или			

	анализа (применения) имеющегося знания (способа);			
	- задание множества вариантов учебных ситуаций (определение точек контроля);			
	- создание запасных вариантов учебных ситуаций на случай непредвиденных сбоев;			
	- разработка контролирующих заданий по изучаемым темам;			
	- разработка заданий, направленных на развитие познавательных интересов учащихся, творческих заданий;			
	- оптимальный подбор активных форм обучения;			
	- оптимальный подбор эффективных методов обучения;			
	- оптимальный подбор приемов активизации внимания, стимулирования обучающихся к самостоятельной деятельности;			
	- рациональное применение традиционных и инновационных образовательных технологий (элементов): * педагогических мастерских; * проектной; * игры; * развивающего обучения; * проблемного обучения; * развития критического мышления; * другие (укажите):			
	- выбор диагностических методик, способствующих выявлению результатов деятельности обучающихся			
в)	различных типов занятий:			
	- знакомство с новым содержанием;			
	- отработка умений и навыков;			
	- коррекционных;			
	- итоговых;			
	- комбинированных;			
	- других (укажите):			
г)	форм взаимодействия детей (дифференцированный подход к обучению):			
	- индивидуальной;			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое (укажите):			
д)	применения на занятии:			

	- дидактического материала, обеспечивающего достаточную вариативность учебных заданий;			
	- технических средств обучения;			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение наглядных средств;			
	- другое (укажите):			
3. Рефлексия				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в организации:			
	- оценочного обсуждения занятия (что конкретно обучающиеся поняли, открыли, обнаружили)			
в)	в определении эффективности мероприятия, в т.ч.:			
	- степени влияния на личностное развитие обучающихся;			
	- содержания занятия;			
	- организации и формы его проведения			
II. Есть затруднения:				
	- знание концепций, норм учета и оценки результатов учебной деятельности обучающихся, нормативной базы и т.д.;			
	- владение технологией проектной работы;			
	- владение технологией учебного исследования;			
	- владение иными технологиями (укажите):			
	- мотивация обучающихся к продолжению изучения темы;			
	- знание психолого-возрастных особенностей обучающихся;			
	- знание эффективных методик и технологий взаимодействия с обучающимися;			
	- умение использовать ИКТ, ТСО, НСО.			
	- другие (укажите):			
III. Хотелось бы:				
- послушать:				
- изучить:				
- обсудить:				
- увидеть:				
- попробовать:				
IV. Могу предложить:				