

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей
Дом детского творчества с.Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район
Республики Башкортостан

Рассмотрена на заседании
педагогического совета
« 23 » 08 2024 г.
Протокол № 1



Утверждаю:

Директор МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево

В.В.Хайбуллина

Приказ № 89

от

августа 2024 г.

Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Тип наставничества: прямое (открытое) наставничество

Вид: традиционное наставничество («один на один»)

Срок реализации: 9 месяцев

Автор: наставник

Ибрагимова Раушания Муфайловна,
педагог дополнительного образования

Наставляемый:

Калимуллина Светлана Ивановна,
педагог дополнительного образования

с.Стерлибашево, 2024 г.

Содержание:

1. Пояснительная записка	
1.1. Актуальность программы.....	4
1.2. Основание разработки программы.....	5
1.3. Описание проблемы.....	7
1.4. Цели и задачи программы	7
1.5. Принципы организации наставничества.....	8
1.6. Основные виды деятельности	10
1.7. Ожидаемые результаты.....	10
1.8. Сроки реализации.....	11
1.9. Условия реализации.....	11
1.10. Формы и методы работы.....	13
1.11. Применяемые формы и тип наставничества.....	14
1.12. Режим работы.....	14
1.13. Требования, предъявляемые к участникам программы.....	14
2. Содержание программы	
2.1. Основные участники программы и их функции.....	17
2.2. Этапы реализации программы.....	18
3. Мониторинг и оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1. Организация контроля и оценки.....	21

3.2. Отчетная форма.....	22
3.3. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	23
4. План профессионального становления начинающего педагога дополнительного образования.....	24
5. Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития наставляемого педагога дополнительного образования, впервые поступившего на работу в МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево в 2024-2025 учебном году.....	28
Список использованной литературы	38
Интернет – ресурсы.....	39
Приложения.....	40

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Дополнительное образование находится в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому развитие деятельности учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должно стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы учреждения в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в адаптации к условиям работы, овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого или впервые поступившего на работу в данную образовательную организацию педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству, возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «педагог – педагог».

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании методической помощи молодым (впервые поступившим на работу в данную образовательную организацию) педагогам при реализации

дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, внедрении в педагогическую практику современных образовательных технологий, совершенствовании педагогического мастерства под руководством опытного педагога – наставника, поднятие общего уровня педагогической культуры. Наставничество стимулирует потребности молодого (вновь прибывшего) специалиста в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации.

Данная персонализированная программа создается как самостоятельный нормативный документ и формируется на основе профессиональных дефицитов педагога, выявленных в ходе диагностики или самостоятельного запроса педагога, и содержит сформулированный индивидуальный запрос на наставничество.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с впервые поступившим на работу педагогом на уровне образовательной организации.

1.2. Основание разработки программы:

Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ;
- Закон Республики Башкортостан «Об образовании в Республике Башкортостан» от 1 июля 2013 года № 696-з (с изменениями от 10 июня 2024 года);

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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 Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14 сентября 2022 года № 2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан»;

- Приказ МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево от 14.11.2022 № 180 «О внедрении целевой модели наставничества»;

- Приказ МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево от 21.11.2022 № 185 «Об организации наставничества»;

- Приказ МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево от 16.09.2024 № 90 «О назначении наставнических пар».

1.3. Описание проблемы: наставляемый педагог слабо владеет методикой использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения и воспитания, а также педагогическими технологиями работы с родителями и обучающимися, необходимыми для адресной работы с одаренными детьми, дефицит опыта, знаний и умений в сфере дополнительного образования детей.

1.4. Цели и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: создание оптимальных условий для успешной профессиональной адаптации впервые поступившего на работу в данную образовательную организацию педагога с учётом требований современной системы дополнительного образования.

Задачи:

- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию наставляемого педагога в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять его веру в себя;
- выявить затруднения в педагогической практике, определить пути их решения;
- оказывать методическую помощь наставляемому педагогу в организации традиционного занятия, в изучении и внедрении современных технологий (информационно-коммуникативные, интернет-технологии, проектная технология и т.п.), в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- развивать потребность и мотивацию у наставляемого педагога к непрерывному самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- способствовать совершенствованию методов работы наставляемого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- способствовать использованию начинающим педагогом в своей деятельности современных педагогических технологий и образовательных ресурсов;
- привить наставляемому педагогу навыки своевременного и качественного заполнения документации.

1.5. Основные принципы организации наставничества:

1. Добровольность. Участие в программе является добровольным для всех сторон, чтобы обеспечить их

свободу выбора и мотивацию.

2. Гуманность. Программа основывается на принципах человечности, заботы и понимания, учитывая индивидуальные потребности и особенности каждого участника.

3. Соблюдение прав наставника. Важно уважать права и достоинство наставника, обеспечивая ему поддержку и условия для успешной работы.

4. Соблюдение прав наставляемого. Необходимо учитывать права наставляемого, создавая безопасное и поддерживающее окружение для его развития.

5. Конфиденциальность. Информация, полученная в рамках программы, должна оставаться конфиденциальной, чтобы обеспечить доверие между участниками.

6. Ответственность. Все стороны должны нести ответственность за свои действия и результаты в рамках программы.

7. Взаимопонимание. Важно стремиться к взаимопониманию и эмпатии между наставником и наставляемым для эффективного взаимодействия.

8. Искренняя заинтересованность участников. Участники программы должны проявлять искренний интерес к процессу обучения и развития.

9. Взаимоуважение. Наставник и наставляемый должны уважать друг друга, ценить мнение и уникальные качества каждого участника программы.

Соблюдение этих принципов поможет создать благоприятную атмосферу для эффективного обучения и развития как наставника, так наставляемого.

1.6. Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого педагога и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение занятий наставляемого педагога и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому педагогу в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы (олимпиады, конкурсы, мероприятия, предметные недели и другие).
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся.
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
7. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

1.7. Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации наставляемого педагога, впервые поступившего на работу в данном образовательном учреждении;
- использование в работе современных педагогических технологий;
- обеспечение постепенного совершенствования, планирования учебной деятельности, как собственной, так и обучающихся, качества преподавания;
- повышение профессиональной компетентности наставляемого педагога в вопросах педагогики и психологии, в работе с группой обучающихся на основе изучения личности ребенка, в проведении индивидуальной

работы;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся.

1.8. Срок реализации программы - 9 месяцев.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 года, срок окончания - 31.05.2025 года.

1.9. Условия реализации программы:

Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево включают:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированной программы наставничества;
- наставника-педагога, который имеет подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных центров непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- кабинет для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
- другие материально-технические ресурсы.

Финансово-экономические условия включают в себя мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

1.10. Формы и методы работы с наставляемым специалистом, используемые в программе:

- консультирование
- беседы;
- изучение методической литературы;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- анализ педагогических ситуаций;

- проведение бинарных открытых занятий;
- проведение тематических мероприятий;
- творческие мастерские;
- участие в педсоветах, тематических семинарах;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

1.11. Применяемые формы наставничества и технологии: исходя из образовательных потребностей МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «педагог–педагог».

Предполагает взаимодействие педагога, впервые поступившего на работу в данную образовательную организацию, с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Тип наставничества: открытое.

Вид наставничества: традиционное наставничество («один на один»).

1.12. Режим работы (очный, онлайн, смешанный).

1.13. Требования, предъявляемые к участникам программы

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере дополнительного образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого (вновь прибывшего) специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по направленности его деятельности;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательной организации, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым педагогом учебных занятий и мероприятий; разрабатывать совместно с ним план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую всестороннюю помощь;
- оказывать наставляемому педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

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

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать куратору наставничества о процессе адаптации вновь прибывшего наставляемого педагога, о результатах его деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого педагога.

Требования к наставляемому педагогу:

- изучать нормативные документы, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности образовательного учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

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

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором наставничества образовательного учреждения.

2. Содержание программы

2.1. Основные участники программы и их функции.

Информационная карточка педагога - наставника

Фамилия, имя, отчество:	Ибрагимова Раушания Муфаиловна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Стерлитамакский государственный педагогический институт Республики Башкортостан
Год окончания учебного заведения:	2002 г.
Специальность по диплому:	учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж:	22 года
Место работы:	МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево
Должность:	Педагог дополнительного образования (социально-гуманитарная, естественнонаучная, художественная направленности)
Учебная нагрузка:	26 часов
Квалификационная категория	первая

Информационная карточка молодого специалиста (наставляемого педагога)

Фамилия, имя, отчество:	Калимуллина Светлана Ивановна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Негосударственное аккредитованное частное образовательное учреждение высшего профессионального образования Современная Гуманитарная Академия
Год окончания учебного заведения:	2011 год
Специальность по диплому:	психолог
Педагогический стаж:	13 лет
Место работы:	МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево
Должность:	Педагог дополнительного образования (художественная, техническая направленности)
Учебная нагрузка:	18 часов
Квалификационная категория	первая

2.2. Этапы реализации персонализированной программы наставничества

I этап работы: теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи наставляемому педагогу в его адаптации в образовательном учреждении дополнительного образования детей, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство наставляемого педагога с его должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, методическими рекомендациями для педагогов дополнительного образования, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За впервые поступившим на работу педагогом закрепляется наставник.

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

Прогнозируемый результат: педагог дополнительного образования со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области планирования, анализа и самоанализа занятия.

II этап работы: теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности наставляемого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

– изучение опыта работы коллег своего и других образовательных организаций дополнительного образования;

- повышение своего профессионального мастерства;
- посещение открытых мероприятий: семинаров, конференций, конкурсов профессионального мастерства и т.д.;
- приобщение наставляемого педагога к проведению открытых занятий, участие в работе педагогических советов, методического объединения;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классах, тренингах и др. Наставник оказывает практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Ожидаемый результат: педагог дополнительного образования, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании с повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния.

III этап работы: апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у наставляемого педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление его как педагога-профессионала, отработка собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и подготовка к процедуре аттестации на квалификационную категорию в дальнейшем.

Задачи:

1. Сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
2. Сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Ожидаемый результат: высокий уровень включенности наставляемого педагога в педагогическую работу и культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, повышение уровня профессиональной компетентности, готовность к прохождению процедуры аттестации.

П/п	Этапы	Сроки	Деятельность наставника	Цель
1	Адаптационный	сентябрь – октябрь 2024 года	Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.	Создание комфортных условий для наставляемого педагога для успешной профессиональной деятельности.
	Основной	ноябрь 2024 года – март 2025 года	В совместной деятельности реализуется программа адаптации наставляемого педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому педагогу составить собственную программу профессионального роста.	Корректировка затруднений и пробелов в профессиональных умениях наставляемого педагога.
3	Контрольно-оценочный	апрель – май 2025 года	Наставник отслеживает динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.	Диагностика уровня профессиональной компетентности наставляемого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемого и наставника и реализацию персонализированной программы куратор по наставничеству в образовательном учреждении. Оценка проводится в качестве промежуточного контроля и итогового контроля.

Промежуточный контроль проводится 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта по форме, далее результаты анализируются и представляются на педагогическом совете.

3.2. Отчётная форма по итогам полугодия 2024-2025 учебного года включает следующие пункты:

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
2. Мониторинг образовательных результатов по итогам полугодия.
3. Информация об обучающихся с низкими образовательными результатами.
5. Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
6. Достижения обучающихся на интеллектуальных и творческих конкурсах, конференциях.
7. Прохождение курсов повышения квалификации наставляемым педагогом.
8. Действия и мероприятия, проводимые в процессе работы над темой ИОП.
9. Методические разработки, печатные работы.
10. Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях наставляемого педагога.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании педагогического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемого.

3.3. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества:

Критерии	Показатели	Баллы			
Освоение программы дополнительного образования					
Уровень освоения программы за полугодие, год	75 % – высокий	3			
	50% - средний	2			
	Менее 50% средний и высокий	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Деятельность обучающихся в объединениях наставляемого специалиста					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты	Учреждение	Муниципальный	Региональный, зональный	Федеральный, международный
Количество участников	5 и более	3	3	4	5
	1 - 2	2	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	3	3	4	5
	10 – 49 %	2	2	3	4
	5%	1	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					

Участие наставляемого педагога в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2-х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие наставляемого педагога в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации наставляемого педагога		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	2		3	
	3 - 5	3		4	
	6 и более	4		6	
ИТОГО:					

50 – 36 баллов – высокий уровень 35 – 15 баллов – средний уровень
14 – 12 баллов – низкий уровень 0 – 11 баллов – недопустимый уровень

4. План профессионального становления начинающего педагога дополнительного образования (наставляемого) в 2024-2025 учебном году

№	Мероприятие	Сроки проведения	Ожидаемый результат
1	Ознакомление с нормативными документами	сентябрь	Информирование, умение наставляемого использовать нормативные документы в работе
2	Помощь в составлении дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы по профилю работы (направленности)	сентябрь	Дополнительная общеобразовательная программа, соответствующая требованиям нормативных документов

3	Воспитательный компонент в дополнительной общеобразовательной программе: включение, реализация	сентябрь	Знание особенностей воспитательной работы в учреждении дополнительного образования, умение выбирать формы и приемы воспитательной работы
4	Помощь в составлении календарно- тематического планирования	сентябрь	Календарно-тематическое планирование, соответствующее требованиям нормативных локальных актов учреждения
5	Консультация по ведению документации: зачисление обучающихся через систему персонифицированного дополнительного образования (ПДО) заявление, договор, журнал по технике безопасности, заполнение журнала	сентябрь	Формирование групп обучающихся. Комплектование личных дел обучающихся. Грамотное ведение журнала посещаемости, журналов по технике безопасности
6	Выбор форм, методов и приемов работы с учетом возрастных особенностей обучающихся и их ведущих видов деятельности	сентябрь	Грамотное составление планов-конспектов занятий
7	Эффективные приемы работы с родителями. Форматы родительских собраний	октябрь	Налажена эффективная работа с родителями, способствующая развитию и обучающихся
8	Структура занятия дополнительного образования. Помощь в разработке плана- конспекта занятия	октябрь	Умение организовать занятие с учетом нормативных документов, возрастных и индивидуальных особенностей
9	Использование дидактических материалов на занятиях, составление технологических карт	октябрь	Умение грамотно составить и уместно использовать технологические карты и дидактические материалы
10	Помощь в организации дистанционного обучения	ноябрь	Организация дистанционного обучения на платформе «Сферум»
11	Помощь в выборе темы самообразования	ноябрь	Составление плана самообразования

12	Помощь в выборе тем курсов повышения квалификации	ноябрь	Составление списка тем КПК согласно плану самообразования
13	Посещение, анализ и коррекция занятий наставляемого	в течение года	Повышение качества занятий наставляемого
14	Посещение наставляемым занятий наставника, анализ занятий.	в течение года	Повышение качества занятий наставляемого
15	Посещение открытых занятий коллег	в течение года	Повышение качества занятий наставляемого
16	Совместное посещение наставляемого с наставником вебинаров, мастер-классов. Анализ посещенных мероприятий	в течение года	Повышение качества занятий наставляемого
17	Совместное проведение бинарных открытых занятий наставляемого с наставником для родителей (законных представителей) обучающихся, проведение мероприятий с участием родителей обучающихся совместно с детьми	в течение года	Повышение качества занятий наставляемого педагога, налаженная эффективная работа с родителями, способствующая развитию и обучающихся
18	Подготовка к участию обучающихся в конкурсах и соревнованиях, изучение положений, регистрация участников	декабрь	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях
19	Помощь в организации промежуточной аттестации обучающихся	декабрь	Объективная оценка уровня усвоения программного материала обучающимися на промежуточном этапе
20	Помощь в составлении педагогической отчётности по итогам учебного года	декабрь/май	Качественный анализ деятельности педагога за полугодие/год
21	Помощь в организации проектной деятельность	январь	Участие обучающихся в проектной работе
22	Участие наставляемого в организации конкурсов, соревнований	февраль	Участие обучающихся в конкурсной деятельности и соревнованиях
23	Организация сетевой работы (внутри учреждения, с учреждениями-партнерами)	март	Участие обучающихся в совместных с обучающимися других объединений проектах

24	Подведение итогов профессиональной адаптации наставляемого, составление отчета по итогам наставничества с предложениями по дальнейшей работе наставляемого	май	Анализ наставничества с использованием материалов социометрических исследований, предоставление отчета по итогам реализации программы наставничества, составление плана работы на следующий год
----	--	-----	---

**5. Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития
наставляемого педагога дополнительного образования, впервые поступившего на работу
в МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево в 2024-2025 учебном году**

Информационная карточка педагога - наставника

Фамилия, имя, отчество:	Ибрагимова Раушания Муфайловна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Стерлитамакский государственный педагогический институт Республики Башкортостан
Год окончания учебного заведения:	2002 г.
Специальность по диплому:	учитель русского языка и литературы
Педагогический стаж:	22 года
Место работы:	МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево
Должность:	Педагог дополнительного образования (социально-гуманитарная, естественнонаучная, художественная направленности)
Учебная нагрузка:	26 часов
Квалификационная категория	первая

Информационная карточка наставляемого педагога

Фамилия, имя, отчество:	Калимуллина Светлана Ивановна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Негосударственное аккредитованное частное образовательное учреждение высшего профессионального образования Современная Гуманитарная Академия
Год окончания учебного заведения:	2011 год
Специальность по диплому:	психолог
Педагогический стаж:	13 лет
Место работы:	МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево
Должность:	Педагог дополнительного образования художественной, технической направленностей
Учебная нагрузка:	18 часов
Квалификационная категория	первая

Наставник – педагог дополнительного образования Ибрагимова Раушания Муфаиловна.

Наставляемый педагог – педагог дополнительного образования Калимуллина Светлана Ивановна.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса в МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Молодые специалисты или вновь прибывшие педагоги из других образовательных организаций, обладая определёнными профессиональными знаниями, не имеют практического педагогического опыта.

Задача создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога, способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности наставляемого: слабо владеет методикой использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения и воспитания, а также педагогическими технологиями работы с родителями и обучающимися, необходимыми для адресной работы с одаренными детьми, дефицит опыта, знаний и умений в сфере дополнительного образования детей.

Вся работа строится в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности наставляемого педагога, теоретические знания и практические умения в выполнении его профессиональных обязанностей, чтобы выработать совместный план работы.

2-й этап – мотивационный. Где совместно реализуется разработанный план наставничества, осуществляется корректировка профессиональных навыков наставляемого молодого специалиста.

3-й этап – рефлексия. Наставник проверяет уровень педагогической компетентности наставляемого специалиста в выполнении его профессиональных обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития наставляемого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности наставляемого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: оказание практической помощи наставляемому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи работы:

1. Способствовать адаптации наставляемого педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия:

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях ОУ;
- участие в конкурсах, олимпиадах;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация наставляемого педагога в коллективе;
- формирование практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработка умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
- активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

1 этап. Адаптационный

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Адаптация к новому месту работы: - выбор и назначение наставника; - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; - ознакомление с должностными инструкциями.	Собеседование	Сентябрь	Сформированные и утвержденные нормативные документы
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрацией учреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с обучающимися и их родителями. Особенности проведения родительского собрания. Знакомство с родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года	Проведение родительского собрания.

Анкетирование (выявление профессионального дефицита)	Анкетирование	Начало года	Выявление затруднений, и профессионального дефицита
Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения; - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса в образовательном учреждении; - работа с документами педагога.	Работа с документами	В течение года Ноябрь-декабрь	Собеседование.
Разработка и утверждение ИОМ.	Собеседование	Август- сентябрь	Утвержденный нормативный документ
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Октябрь	Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация)

2 этап. Основной, мотивационный (развитие профессиональных умений)

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Результаты выполнения
Прохождение курсов повышения квалификации	Самостоятельно	В течение года	Удостоверения о прохождении курсов повышения квалификации по профилю работы
Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана, совместный анализ,	В течение года	План воспитательной работы педагога ДО

	оценка результативности		
Ведение документации педагога дополнительного образования	Консультирование по вопросам ведения документации. Анализ заполненных документов.	В течение года по мере необходимости	Журнал учета посещаемости детей, формирование личных дел обучающихся, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформление стендов и т.п.
Работа над методической темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	В течение года	План работы над методической темой, отчет о работе над методической темой, мероприятия в рамках работы МО.
Посещение мероприятий внутри ОУ (педсоветы, семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года	Конспектирование выступлений. Пополнение методической копилки.
Открытые мероприятия (бинарные открытые занятия для родителей и др.)	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года	Самоанализ мероприятий. Круглый стол «Вопрос-ответ»

Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ педагогической деятельности	В течение года	Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года	Выступления на педагогическом совете.
Разработка методического и дидактического материала	Деловые и ролевые игры Консультирование	В течение года	Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала
Работа с сайтами в сети Интернет.	Анализ сайтов, изучение требований. Консультирование.	В течение года	Создание личной рабочей странички педагога в сети Интернет, размещение материалов.

3 этап. Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения	Форма подведения итогов
Курсы повышения в рамках работы над методической темой	Обзор КПК, анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	В течение года	В процессе работы
Работа с сайтами (страничкой педагога)	Консультация	В течение года	В процессе работы.

Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года	Расширение методической копилки. Обмен опытом.
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Мозговой штурм. Ролевые игры	По графику	В процессе работы
Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту.	Консультация	В течение года	Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала
Аттестация	Помощь в подготовке материалов для аттестации	Сентябрь 2025 г.	Аттестация на квалификационную категорию
Участие в профессиональных конкурсах, ИКТ-активность	Своевременное информирование о мероприятиях. Помощь в подготовке материалов конкурса	В течение года По графику	В процессе работы
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце учебного года, май	Отчет о реализации программы наставничества

Список использованной литературы:

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL:<https://clck.ru/QWQW9>
2. Ванзатова Б.Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами /Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: <https://clck.ru/QXUJg>
3. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. — 2022. — № 2. — С. 14–22.
4. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т.В. Качина // Методист. — 2022. — № 7. — С. 2–4.
5. Круглова, И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И.В. Круглова // Народное образование. — 2019. — № 9. — С. 109–116.
6. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019.— 48 с.
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.
8. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А.Селиванова [и др.]. — Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт [Электронный ресурс]: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». Режим доступа: <https://apkpro.ru/>
2. Официальный сайт [Электронный ресурс]: АО «Академия Просвещение» — оператор проекта «Исследование компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования». Режим доступа: <https://academy.prosv.ru/teachers2019>
3. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Национальный ресурсный центр наставничества МЕНТОРИ. Режим доступа: <https://newtonew.com/columns/nacionalnyy-resursnyy-centr-nastavnichestva-mentori>
4. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Межрегиональная тьюторская ассоциация. Режим доступа: <https://thetutor.ru/>
5. Официальный сайт [Электронный ресурс]: Региональный Центр непрерывного повышения педагогического мастерства (ЦНППМ) Режим доступа: <https://cnppm.iro51.ru/tsnppm/o-nas.html>
6. <https://sochisirius.ru/news/3073>

Опросный лист
по выявлению профессиональных затруднений педагога дополнительного образования

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»				
- Федеральный закон «Об образовании в Республике Башкортостан»				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Измерение образовательных результатов				
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				

1. Разработка дополнительных общеразвивающих программ, рабочих программ				
2. Выбор учебно-методической литературы в соответствии с задачами ДООП				
3. Составление и корректировка плана учебного занятия				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии занятий				
6. Структура занятия в соответствии с типологией				
7. Применение современных образовательных технологий при реализации программы				
8. Использование разнообразных форм организации работы на занятии				
9. Составление плана, технологической карты занятия				
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11. Методы и приемы мотивации обучающихся				
12. Формирование универсальных учебных действий				
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16. Разработка и реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для обучающихся с ОВЗ				
17. Организация и сопровождение учебно- исследовательской и проектной деятельности обучающихся				
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				

19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов				
22. Банк оценочных процедур				
23. Внутренняя и внешняя оценка качества образования				
24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности учащегося				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом				
Информационные затруднения				
1. Использование возможностей информационно- коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, при проведении занятий:				
работа с текстовыми редакторами				
электронными таблицами				
браузерами				
2. Работа с электронными пособиями				
3. Создание презентаций				

4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения занятий, воспитательной работы, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				
Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
обмена опытом				
организации совместной деятельности				
наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

Опросный лист для педагога - наставника для анализа промежуточных результатов работы
Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

№ п/ п	Вопросы	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	

7	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: - помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; - освоение практических навыков работы; - изучение теории, выявление пробелов в знаниях; - освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: - самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; - в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; - личные консультации в заранее определенное время; - личные консультации по мере возникновения необходимости; - поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога

Наставляемый: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: оцените навыки наставляемого педагога по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка; 2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

№ п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом обучающемся в процессе усвоения содержания дополнительной общеразвивающей программы			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств обучающегося в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в дополнительной общеразвивающей программе			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области дополнительной общеразвивающей программы			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать учебное занятие			

	по интересам и возрасту обучающихся			
5	Умеет планировать деятельность обучающегося и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения дополнительной общеразвивающей программы			
4	Умеет формировать коллектив обучающихся и организовывать его деятельность, мотивировать обучающихся общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями обучающихся для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в дополнительной общеразвивающей программе			
6	Умеет подходить к обучающемуся с верой в его талант, лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к обучающимся и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по дополнительной общеразвивающей программе			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность обучающихся и уровень их навыков			

3	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			
---	--	--	--	--

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности педагога дополнительного образования. Профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации:

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наставляемый специалист _____

(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с «_____ 20__ г. по _____ 20 г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	

Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«___»___20__г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____(подпись наставляемого специалиста)