


УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА «РОВЕСНИКИ»

«Утверждаю»
Директор МАУ ДО «Детская
хореографическая школа
«Ровесники»

 Н.Н. Полякова
приказ от 27.01.2023 № 01-03 од/1



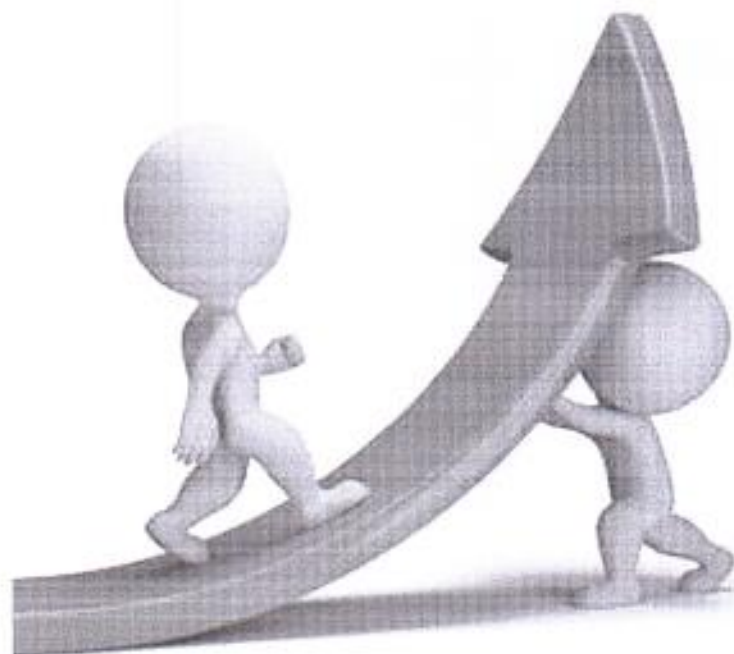
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники»

Благовещенск, 2023

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 23.01.2020г. № NMP-42\02 «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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Настоящая Целевая модель наставничества МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники», осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным предпрофессиональным и общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".



Нормативно–правовая база:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 01.01.2021);
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
4. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785);
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»;
6. Минпросвещением России N АЗ-1128/08 совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 разработаны Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
7. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);
8. Приказ Минобрнауки Амурской области №518 от 28.05.2020 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации».

С учетом приведенного перечня нормативно-правовых актов МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники» разработала и утвердила соответствующие локальные акты, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики профиля и деятельности образовательной организации:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве;
- Приказ об утверждении Программы наставничества;
- Приказ об утверждении дорожной карты;
- Приказ о назначении координатора и куратора;
- Приказ о назначении наставников;

- Приказ о формировании наставнических пар, групп.

1. Общие положения

Наставничество – это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного знающего, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это несвязанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи.

Сегодня на всех уровнях сферы образования происходят серьезные изменения. Требование времени, актуализация возрождения института наставничества, которая определена государственной политикой России в области модернизации профессионального образования.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя (преподавателя).

Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 утверждена целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее - Целевая модель наставничества). Модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации.

Внедрить целевую модель наставничества в нашей Школе, это значит провести ревизию учебно-воспитательной деятельности, проанализировать и при необходимости добавить воспитательные компоненты в образовательный процесс.

Выстроенная система взаимного воспитания и обучения В.В. Белоглазовым представляет собой форму преемственности поколений, некий социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения

социального и профессионального опыта. Преподаватели, они же выпускники данного коллектива, выступают в качестве наставников, что и является одной из эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению кадров в нашем образовательном учреждении.

Идея В.В. Белоглазова о создании единого воспитательного центра вылилась в создание Совета ансамбля на принципах преемственности поколений и сотрудничества преподавателей и ребят. Многолетняя практика показывает, что созданная образовательно-воспитательная траектория создаёт условия для комфортной среды всех участников творческого коллектива по настоящее время. Наставническая модель работает не только в удовольствие обеим сторонам, но и работает на конечный результат всего учебно-воспитательного процесса.

В нашем образовательном учреждении наставничество предполагает работу в соответствии со следующими приоритетными направлениями:

- адаптация в обществе;
- развитие талантов;
- профориентация;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

В дополнительное образование приходят дети с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Соответственно, возникает необходимость индивидуализации образовательного процесса, усиление мотивации и обучения детей навыкам целеполагания и регуляции своего образовательного маршрута. Успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности, психологической защищенности и доверительных отношений, сложившихся в детско-взрослых сообществах, что обеспечивается за счет целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

Целью наставнической деятельности выступает непосредственное воздействие наставника на формирующуюся личность, направленное на ее образование, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- помочь раскрыть возможности в реализации лидерского потенциала;
- оказать помощь в адаптации к новым условиям среды;
- создать условия для комфортных и устойчивых коммуникаций внутри творческого коллектива;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации преподавателей и концертмейстеров, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- предоставить площадку для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формировать позицию открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, способную на комплексную поддержку деятельности школы.

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей обучающихся в учебно-воспитательном процессе;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерских отношений;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательно-воспитательных траекторий по системе В.В.Белоглазова (Совет самоуправления);
- улучшение личных показателей эффективности преподавателей связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- профессиональное становление и развитие преподавателей и концертмейстеров, развитие их способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- повышение уровня профессиональной компетенции преподавателей, путем повышения квалификации, участие в мастер-классах и конкурсах профессионального мастерства;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- профессиональная и социальная адаптация педагогических работников, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

2. Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через

неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый «обучающийся», «студент», «преподаватель» - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой преподаватель, только пришедший в профессию; опытный преподаватель, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый преподаватель в коллективе; преподаватель, имеющий непедагогическое профильное образование и т.п.).

Наставник «обучающийся», «студент», «преподаватель» - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник школы, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла. Проводит внутренний мониторинг реализации и эффективность программы наставничества в школе.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим

опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и преподавателя и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Организация деятельности школы по наставничеству

Кадровая система реализации модели наставничества в МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники».

Координатор – сотрудник школы, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник школы, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам. Обрабатывает и анализирует результаты анкетирования.

Наставник – преподаватель, специалист, студент, обучающийся школы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – преподаватель, студент, обучающийся школы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает

конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, зам.директора по УВР, Советом самоуправления, преподавателями располагающими информацией о потребностях преподавателей и подростков - будущих участников программы.

Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников.

Формирование баз наставляемых и наставников осуществляется куратором во взаимодействии с преподавателями, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях преподавателей и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставников и наставляемых хранятся в Учреждении.

Не персонифицированные данные наставников и наставляемых, позволяющие оценить динамику образовательного процесса, могут быть переданы в Центр регионального наставничества.

Этапы реализации Программы

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовительный	Информирование педагогического сообщества и обучающихся; выбор форм наставничества; - формирование базы наставляемых выявление проблем обучающихся и преподавателей; - формирование запросов наставляемых	- Протокол заседания педагогического совета; - база наставляемых и наставников; - характеристика контингента; - дорожная карта реализации Программы (мероприятия, необходимые ресурсы: кадровые, методические); - локальные нормативные документы: Положения, приказы и др. - Программа «Наставничество» - аналитическая справка запросов наставляемых
Формирование базы наставников	- сбор заявок от педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта; - сбор заявок от обучающихся, желающих стать наставниками.	- база наставников из числа активных преподавателей по форме «преподаватель- преподаватель»; - база наставников по форме «обучающийся-обучающийся»; «обучающийся– обучающийся»;

		<ul style="list-style-type: none"> -база наставников по форме «преподаватель– студент/практикант, преподаватель– студент/преподаватель»; -база наставников по форме «преподаватель– обучающийся»; -база наставников по форме «студент – обучающийся».
Формирование групп	- Встреча наставников и наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - база данных по сформированным группам; - приказ о формировании наставнических групп - составление плана деятельности/ индивидуального маршрута наставляемого
Основной	<ul style="list-style-type: none"> - обучение наставников; - встреча-знакомство наставников и - наставляемых; - встреча-планирование совместной деятельности; - реализация плана совместной деятельности; - итоговая встреча. 	Мониторинг результативности реализации Программы
Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> - подведение результатов работы каждой группы; - размещение итогов реализации Программы на сайте Учреждения; - награждение участников Программы на итоговом мероприятии - обобщение и распространение лучших эффективных практик по наставничеству 	<ul style="list-style-type: none"> - приказ о проведении итогового мероприятия Программы; -база наставников; -банк методических материалов
Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - определение (анкетирование и опрос) наставников; - обучение наставников (консультация, беседа, игровая программа и др.) 	<ul style="list-style-type: none"> - анкеты, заполненные наставниками -приказ о назначении наставников

4. Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

Проектирование. Высокотехнологичные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих

состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

5. Модели реализации наставничества

Вячеслав Васильевич разработал Систему взаимного воспитания и обучения, цель которой, всестороннее развитие личности, её способностей и дарований, создание среды обитания. Выработанная система наставничества предстаёт в ансамбле как высшее проявление коллективности. Через наставничество осуществляется передача опыта, изучаются ритуалы и традиции, определяются содержание коллективных дел, пути и методы конкретной работы, которая плавно переходит в заботу.

Ведущие идеи вошедшие в систему:

- единый воспитательный центр;
- сменный актив самоуправления;
- наставничество, семейные отношения в коллективе;
- воспитание с опережением и решение задач повышенной трудности;
- сотрудничество учащихся, преподавателей и родителей;
- клубная форма работы;
- идея «заражения» с опорой на старших.

Необходимо отметить, что в 2017 году международное общественное жюри «Сердце и лебедь» Международной ассоциации общественных объединений «Международный центр гуманной педагогики», вручило сертификат с

признанием Заслуженного коллектива Министерства культуры Российской Федерации детского хореографического ансамбля «Ровесники» ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ГУМАННОЙ ПЕДАГОГИКИ, в связи с этим событием был вручен знак отличия «Сердце и лебедь».

Утверждение о том, что свой опыт нельзя передать другому человеку, в нашей школе перефразируется так, можно и нужно помочь накопить свой опыт сформировав его как багаж знаний, умений, навыков с целью приумножения профессиональных компетенций.

На заседании административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества были определены формы наставничества на период с января 2023 года по 1 сентября 2024 года:

«обучающийся - обучающийся»;

«преподаватель - студент/практикант, преподаватель-студент/преподаватель»;

«преподаватель - обучающийся»;

«преподаватель - преподаватель»;

«студент - обучающийся».

5.1. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся»

Согласно методике «Взаимного воспитания и обучения» В.В. Белоглазова включение всех обучающихся в активную деятельность по организации и преобразованию своей жизни достигается коллективным творчеством, при котором старшие учащиеся в сотрудничестве с преподавателями воспитывают младших и передают им знания, организаторские умения и навыки.

Таким образом, постоянно обновляясь и меняясь в составе, детский коллектив как органичная система сохраняет своё постоянство и стабильность много лет, расширяя при этом накопленные знания о народных традициях, активно участвуя в общественно значимой культурной жизни города, пропагандируя своё искусство и вовлекая в него новых участников.

Центральным объектом данной модели является личность обучающегося, на которую воздействуют различные внешние и внутренние факторы: социальная среда (социум внешний (общество); социум виртуальный (Интернет: социальные сети блогосфера и т.д.); социум внутренний (семья)); образовательная среда (школа, дополнительное образование); культурная среда (материальные и духовные ценности культуры).

Целью такой модели наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи модели:

- оказать помощь в реализации лидерского потенциала;

- использовать приобретенные знания в образовательных и творческих проектах;
- развить метакомпетенци позволяющие успешно адаптироваться к новым условиям среды;
- воспитать толерантность и уважительное отношение к окружающим.

Планируемые результаты реализации модели:

- совершенствование необходимых компетенций обучающегося и его стимулирование к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации;
- активная включенность объекта в реализацию творческих и образовательных проектов;
- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, а так же к детям имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными особенностями здоровья.

Как показывает практика, многие родители часто перекладывают ответственность за разъяснение «что такое хорошо» и «что такое плохо» на преподавателей нашей школы. В данном случае Школа выступает за фильтрацию культурной среды.

Портрет участников модели наставничества:

«наставник» - активный обучающийся средних и старших классов предпрофессиональной программы или общеразвивающей программы повышенного мастерства, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие творческие результаты, лидер, принимающий активное участие в жизни творческого ансамбля (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

«наставляемый» - обучающийся хореографического коллектива. Это может быть способный к творческой деятельности обучающийся с заниженной или с завышенной самооценкой, новичок или обучающийся с особыми образовательными потребностями.

По Системе взаимного воспитания и обучения В.В. Белоглазова, в детской хореографической школе «Ровесники», работает кредо для обучающегося-наставника :

- во всем и всегда помогать старшим;
- активно участвовать самому в жизни детского творческого коллектива, вовлекать товарищей в полезную общественную работу, в массовые, воспитательные и социально-значимые мероприятия;
- развивать творческое и аналитическое мышление, быть готовым решать творческие и образовательные задачи, поставленные преподавателем; -

воспитывать в себе лучшие личностные качества: честность, добросовестность, трудолюбие, вежливость, доброту, готовность всегда прийти на помощь своим товарищам, быть правдивым и скромным, не зазнаваться, уважать старших, помогать родителям;

- твердо усвоить правила: «Не мое достижение, а наше – коллективное», «Вижу, понимаю, действую», «Один за всех и все за одного»;
- расти патриотом, изучать героическую историю Российской Федерации и многовековую культуру, подвиги старших поколений;
- каждое дело (концерт, конкурс, фестиваль, слет) — большое или малое — доводить до конца, укреплять имидж творческого коллектива;
- не опускать руки от первых неудач;
- добиваться, чтобы все ребята дорожили авторитетом хореографического ансамбля «Ровесники», знали его историю и бережно относились к его традициям и символам.

Рассмотрим взаимодействия наставничества по характеристикам участников формы наставничества «обучающийся-обучающийся»:

качественная характеристика наставника	качественная характеристика наставляемого	планируемый результат взаимодействия
<i>Образовательный аспект</i>		
«успевающий» обучающийся, показывающий высокие образовательные результаты по общеразвивающей или предпрофессиональной программе; участник творческих проектов, способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим.	«отстающий» обучающийся, который не овладевает на удовлетворительном уровне за отведенное время знаниями, предусмотренными учебной программой. Это может быть «новичок». Обучающийся, который не может продемонстрировать тот уровень знаний, умений, скорость мышления и выполнения операций, который показывают обучающиеся рядом с	- сформируются познавательные и учебные интересы, любознательность, мотивация к обучению; - сформируются навыки самоконтроля и самопроверки.

	ним ученики.	
<i>«Шефская семья»</i>		
«старший» - образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетенции.	«младший» - обучающий, желающий войти в состав шефской семьи с целью доверительных, дружеских отношений.	<ul style="list-style-type: none"> - сформируются на доступном уровне навыки самостоятельной познавательной деятельности; - разовьются навыки межличностного общения; - повысится уровень самоуверенности обучающегося.
<i>Совет самоуправления</i>		
«опытный» - обучающийся, склонностью к лидерству сформированными навыками организаторской деятельности нестандартности мышления; ответственный, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.	«новичок» - обучающий, у которого не сформированы навыки самостоятельной и коллективной работы. Психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Раскрытие лидерских качеств наставляемого. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. Повышение уровня включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.	<ul style="list-style-type: none"> - сформируются на доступном уровне умения работать с информацией, представленной в разных видах (текст, рисунок, схема, символическая запись, модель, таблица, диаграмма и т.д.); - приобретёт опыт участия в образовательных и творческих проектах; - сформируются навыки коммуникативного взаимодействия; - разовьются организаторские и творческие способности.

- взаимодействие «успевающий – отстающий». Проблема: «отстающий» на занятиях не сразу схватывает механизм выполнения того - либо хореографического элемента движения. «Успевающий», это классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов (приложение № 1, анкеты 1.1, 1.2);

- взаимодействие «старший – младший»; психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе и развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. Шефство реализуется, в форме семейных отношений, разработанное по системе В.В.Белоглазова (приложение № 1, анкета 2.1, 2.2);

- взаимодействие «опытный – новичок», в процессе которого происходит передача определенных умений, знаний и навыков. При данном взаимодействии важно доверие новичка и поддержка наставника. Совет самоуправления утверждает состав наставнических групп. У наставника появляется возможность расширить рамки собственных навыков и приобрести метакомпетенции (приложение № 1, анкета 3.1, 3.2).

Школьное самоуправление — это форма, в которой дети и подростки реализуют право на участие в жизни своего учебного заведения, закрепленное в статье 34 закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023).

Ответственность за подопечных у обучающихся-наставников развивает чувство ответственности и является профилактикой «звездной болезни», потому что ребенок оказывается в ответе не только за личные достижения, но и за успехи своих подопечных. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

В основе взаимодействия старших и младших лежит технология демократического сотрудничества. Преподаватели тщательно следят, чтобы роль старших обучающихся не уходила от функции наставника в «дедовщину», что является неприемлемым для школы.

Как же реализуется взаимодействие обучающихся на занятиях по хореографическим дисциплинам по модели наставничества «обучающий» - «обучаемый»?

Шаг 1. «Успевающий»-наставник выполняет определенные движения, элементы связок и при этом объясняет каждый поэтапный шаг действий. «Отстающий», наблюдает, задает интересующие вопросы и выполняет задание.

На данном этапе «успевающий» выступает в роли преподавателя (можно сделать вывод о текущих знаниях и умениях обучающихся). Основная цель: «отстающий» должен получить результат от своей работы, испытать «ситуацию успеха» (результат «отстающего» ребенка необходимо закрепить) В работе с

большое доверие оказывается «успевающему». Иногда довольно трудно остаться в стороне, но преподавателю важно соблюдать дистанцию чтоб не разрушить контакт между обучающимися. Все действия находятся под контролем преподавателя!

Шаг 2. «отстающий» работает, «успевающий»- наставник помогает. Задача «успевающего» заключается в том, чтобы исправить и скорректировать недочёты. Если «успевающий» забыл чему-то научить, то сейчас он должен это восполнить, а у «отстающего» на этом этапе обучения должны исчезнуть все недопонимания.

Шаг 3. «отстающий» работает, «успевающий» наблюдает. «Успевающий»-наставник уходит в сторону и не вмешивается в работу «отстающего». Делает он это только при необходимости. На данном этапе «отстающий» учится на своих ошибках.

Итак, подытожим:

1-й шаг – «успевающий»-наставник делает, «отстающий» смотрит.

2-й шаг – «отстающий» делает, «успевающий»-наставник помогает.

3-й шаг – «отстающий» делает, «успевающий»-наставник наблюдает.

Данная формула «ситуации успеха» эффективно работает на хореографических занятиях. Таким образом, у учащихся развивается способность к планированию, сотрудничеству в поиске и сборе информации; умение осуществлять контроль, коррекцию, оценку действий партнера, достаточно полное и точное выражение своих мыслей в соответствии с задачами и условиями.

Одно из направлений работы школы - это Совет самоуправления. Идея В.В. Белоглазова о создании единого воспитательного центра вылилась в создание Совета ансамбля на принципах преемственности поколений и сотрудничества. Совет состоит из преподавателей и из представителей учащихся старших групп школы. Совет руководит учебно-воспитательной деятельностью через свой сектор. За секторами закреплены наставники и кураторы направлений. Вся деятельность мелких объединений, секторов живет по принципу самоуправления. Совет ансамбля руководит работой органов самоуправления.

Наставничество - это способ жизни ребят, который быстро усваивается и передаётся из поколения в поколение. Каждый готовит себе смену, оставляя вместо себя обученного организатора. Каждый воспитанник знает, что через 3-4 года он будет возглавлять совет или художественный сектор, руководить клубом «Интересных встреч» или «Золотым рожком» и т.д. Работая под наставничеством, «наставляемый» оказывается подготовленным к управлению коллективом.

Модели наставничества работают внутри секторов и клубов. Ежегодно происходит смена «кураторов» из числа преподавателей и переизбрание

«наставников» из числа старших обучающихся Школы.

Работа Совета самоуправления осуществляется по направлениям системы взаимного воспитания и обучения:

Сектор поздравления педагогов

Сектор поздравления музыкантов

Сектор поздравления ребят

Сектор праздничных вечеров

Клуб Почемучки

Клуб Золотой Рожок

Клуб Сказок

Клуб Интересных встреч

Шефский сектор

Неделя ансамбля

Учебный сектор

Учёба сменного актива

Дежурство на генеральных репетициях

Сектор генеральных уборок

Сектор памяти и милосердия

Пресс-центр

Бутафорский и трудовой сектор

Ответственный за костюмы

Ответственный за океанский рэп

Сектор интерактивной графики

Директор музея

Ещё одно из направлений воспитательной работы данной модели наставничества, это «Шефская семья». «Шефская семья» представляет собой микрообъединение по дружеским интересам, личным симпатиям на основе коллективной творческой деятельности.

На каждого шефа приходится по 6-8 мальчишек и девчонок разного возраста, а порой и более. В каждой подшефной группе двое «взрослых» - мальчик и девочка. В «семье» быстро устанавливаются узы дружбы, братства, равенства. На совместных встречах изучаются ритуалы, традиции, законы коллектива, определяются обязанности, коллективные и личные дела, конкретная работа, забота друг о друге и коллективе. «Семьи» ходят в гости, засиживаются за самоваром, поют песни, играют в подвижные игры и, конечно мечтают о будущем.

Два раза в год проходит своеобразный конкурс: все вместе определяют «лучшую семью». Проводиться опрос либо анкетирование ребят, шефов и родителей.

Цель шефской работы в Школе: сплочение коллектива, умение жить в разновозрастном коллективе, оказание помощи детям младшего возраста, мотивация на реализацию интеллектуальных и творческих способностей обучающихся.

При достижении цели решаются следующие **воспитательные задачи:**

- формирование чувства ответственности;
- стимулирование и создание ситуации успеха;
- создание атмосферы толерантности в детском коллективе;
- приобретение обучающимися знаний, умений и навыков самоуправления, демократического стиля взаимоотношений.

Закономерно, что обучающиеся младших групп, адаптировавшись в новом детском социуме, заимствуют поведенческую мотивацию у ребят постарше.

Стремление обучающихся младших детей к общению со старшими естественно и основано на желании получить поддержку, защиту, повысить самооценку. Подобное общение обогащает жизненный опыт, дает ребенку положительный образ взрослого человека, который способен дарить заботу, решать бытовые вопросы, прийти на помощь в трудный момент. В свою очередь у ребят старших групп в процессе шефской деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего необходимо стать требовательным к самому себе.

Планируемые результаты реализации модели:

- обретение обучающимися опыта социально активной жизни;
- развитие творческих способностей и самореализация обучающихся;
- повышение уровня самооценки обучающихся.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально-значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство и т.д. Наставники помогают выполнять растяжку и разогревание на занятиях младшим обучающимся, отрабатывают с ними связки, оказывают психологическую поддержку (поясняют значимость любой позиции в танце, не только солирующей, но и средней и задней линии).

В основе проекта используются воспитательные методы работы с обучающимися:

- вовлечение в деятельность;
- сотрудничество;
- стимулирование;
- личный пример.

Схема реализации формы наставничества «обучающийся - обучающийся»

этапы реализации	мероприятия
Представление программ наставничества в форме «обучающийся-обучающийся».	Для заслушивания программа представлена на заседании педагогического совета.
Проведение отбора наставников из числа хореографического ансамбля.	Наставники утверждаются приказом директора, согласно решения членов педагогического совета. Предварительно отбор наставников проводится методом собеседования.
Проведение отбора обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в творческом коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Списки наставляемых утверждаются педагогическим советом по согласованию с Советом самоуправления. Проводим анкетирование на начало учебного года. Запускаем листы опроса. Используем базы наставляемых.
Формирование пар, групп. Назначение наставников.	Беседы, круглый стол, тренинговые занятия и др. мероприятия.
Наставник представляет конкретные результаты наставнической работы. Диагностика по критериям:	Проект, диагностика.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Заместитель директора по УРВ на заседании педагогического совета представляет анализ эффективности реализации программы.
Закрывающий этап. Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

5.1. Модель наставничества «преподаватель-студент/практикант, преподаватель –студент/преподаватель»

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание контактов возможно только в совместной деятельности «наставника» и «наставляемого». Мы рассматриваем наставничество как средство профессионализации (это явление, которое появилось в результате развития имеющихся и появления новых видов трудовой деятельности человека), профессиональной и духовной адаптации, обучения на рабочем месте, индивидуализации, построения маршрутов личностного и профессионального роста. В случае успеха молодой преподаватель (концертмейстер) закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту (приложение № 2, анкета 1, 2).

Форма передачи знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника (наставника) – менее опытному (наставляемому) посредством взаимодействия и планомерной работы. Технология позволяет получать опыт,

формировать навыки, компетенции и ценности у студента гораздо быстрее, чем другие способы их передачи (например, через учебные пособия, урочную систему обучения, самостоятельную и проектную деятельности, формализованное общение).

Администрацией МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники» решается вопрос кадровой политики, которая направлена на формирование и расстановку преподавательского состава таким образом, чтобы обеспечить достаточно стабильный качественный рост мастерства педагогических работников.

Найти готового специалиста по направлению деятельности нашего образовательного учреждения, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, очень сложно. В нашем случае наставничество является наиболее эффективным методом решения данной проблемы. Наставничество мы использовали как кадровую технологию, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогического и технического состава Школы. Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста.

Модель «преподаватель – студент/преподаватель»

Главным результатом становления молодого студента – преподавателя следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития преподавателя (концертмейстера), самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности студента, что предусматривает оценку его способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов.

Целью создание организационно-методических условий для успешного вхождения в профессиональную деятельность молодого преподавателя, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации,

Задачи модели:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказывать методическую помощь в повышении уровня организации учебно-воспитательного процесса;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;

- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого преподавателя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений студента/преподавателя и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей (приложение № 2, анкета 1,2).
2. Посещение уроков молодого студента/преподавателя.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (фестивали, конкурсы, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого специалиста (открытый урок/мероприятие/мастер класс - разработка).
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными преподавателями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Планируемые результаты реализации модели:

- успешная адаптация молодого специалиста в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности студента/преподавателя в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего специалиста современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Портрет участников модели наставничества:

наставник – опытный преподаватель, выпускник хореографического ансамбля «Ровесники», участник творческих фестивалей и конкурсов, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров и т.д.), активно использует инновационные формы работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками;

наставляемый - молодой педагогический работник, либо выпускник хореографического ансамбля «Ровесники», имеющий удостоверение об

окончании хореографической студии с правом работать в самостоятельных коллективах. Молодой специалист одновременно является работником МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники» и студентом очного отделения ВУЗа или организации СПО. Имея начальное предпрофессиональное образование «студент/преподаватель» испытывает небольшие трудности в организации образовательного процесса и в личном контакте с обучающимися подростками. Специалист, находясь в процессе адаптации, ему необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ведения образовательной деятельности в Школе.

«Наставник» сопровождает «студента/преподавателя» в образовательном процессе. Помогает наставляемому решать многие образовательные и организационные вопросы, помогает студенту решить ряд стратегических задач, дает необходимый профессиональный совет. «Наставник» совместно с «наставляемым» разрабатывает индивидуальный план развития его профессиональной деятельности (приложение № 6)

Для «студента/преподавателя» появляется возможность:

– параллельно с теоретической частью предмета в вузе/колледже постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в Школе путем регулярной подготовки и проведения фрагментов занятия, который ведет опытный «наставник», а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными требованиями в области хореографического творчества, содержанием образовательных программ дополнительного образования, содержанием, методикой и технологиями преподавания предметов в продуктивно-деятельностной форме. Такой подход более эффективен, чем подготовка и проведение 2-3 «зачетных» уроков, т. к. позволит многократно отработать действия «студента/преподавателя» на всех этапах занятия, на различных типах и видах уроков, в том числе инновационных;

– участвует в подготовке и проведении различных мероприятий внеурочной и воспитательной деятельности под руководством опытного «наставника», знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения классных часов, родительских собраний, экскурсий и составлением связанных с этой деятельностью необходимых методических документов (планы внеурочной деятельности, воспитательной деятельности и т. д.);

В рамках данной модели, взаимодействие «преподаватель» и «студент-преподаватель», осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместную подготовку педагогических проектов, методических

пособий и разработок, подготовку к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

Модель «преподаватель – студент/практикант»

По данным формам наставничества речь идет о будущем педагогическом или техническом работнике, а в данный момент – студенте вуза или организации СПО, который проходит практику в Школе. В нашем случае важно, что на практику приходит студент – выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного специалиста. В данной ситуации работодатель рассматривает наставляемого как будущего коллегу.

Муниципальным автономным учреждение дополнительного образования «Детская хореографическая школа «Ровесники» были заключены договора с образовательными учреждениями города, о практической подготовке обучающихся, это:

- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Амурский государственный университет» (договор №04/23 от 20.02.2023);

- Государственное профессиональное образовательное бюджетное учреждение Амурской области «Амурский колледж искусств и культуры» (договор б/н, без даты).

Согласно договоров профильная организация (Школа) обязана:

- создать условия для компонентов образовательной программы в форме подготовки, предоставить оборудование и технические средства обучения в объеме, позволяющие выполнять определенные виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся;

- подготовить соответствующие документы (справки, характеристики, аттестационные листы);

- назначить ответственное лицо (наставника), которое обеспечивает организацию реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки со стороны Профильной организации;

- ознакомить с локальными актами Школы.

Совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (Наставником и Руководителем практики) разрабатываются индивидуальные программы прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты;

- студент осваивает практическую часть предметов в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах той образовательной организации, в которой он проходит педагогическую практику.

С целью повышения качества прохождения педагогической практики в Школе, необходимо обеспечить индивидуальную траекторию обучения для профессионального развития студента/практиканта:

1. Вовлечь студента в образовательный процесс путем формирования положительной мотивации. (Рефлексия учебной деятельности, проявление эмоций).

2. Расширить понимание выдаваемого учебного материала и уметь анализировать промежуточный и итоговый результат занятия во время его проведения. (Определение уровня, границы и погрешности понимания учебного материала посредством сравнения ключевых слов и словосочетаний, являющихся элементами содержания учебного предмета).

3. Выявить отношение студента/практиканта к процессу обучения, его эмоции. (Эмоциональная окраска комментариев студента, наличие слов, выражающих эмоции. Рефлексивный самоанализ студентом проведенных уроков).

4. Определить степень эффективности учебной программы. (Оценка факта получения студентом необходимых образовательных компетенций. Содержательный анализ конспектов уроков, результаты итоговых тестов и ключевых заданий по производственной (педагогической) практике).

5. Изучить коммуникацию в учебной группе студента/практиканта. (Определение степени участия в общей коммуникации, количества взаимодействий в учебных проектах при выполнении заданий педагогической практики, оценка и тех фактов, обращаются ли обучающиеся, к студенту/практиканту за помощью).

6. Оказать индивидуальную помощь студенту. (Анализ содержания и количества задаваемых студентом вопросов. Анализ результатов выполненных заданий по этапам педагогической практики, вызывающих наибольшие затруднения. Анализ заданий, имеющих наибольшее количество переработок).

Наставник, используя аналитический метод помогает профессионально раскрыться студенту на практике. Практикант работает с локальными актами учреждения, с документацией по учебному процессу, знакомится с основными тенденциями развития российского образования. В процессе работы «наставляемый» вступая в тесный контакт с членами педагогического сообщества, с обучающимися образовательной организации и их родителями получает опыт межличностного общения, в свою очередь активизируются навыки коммуникативного общения.

5.2. Модель наставничества «студент – обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) школы и профессиональной образовательной организации либо студента

образовательной организации высшего образования (далее – студент). «Студент» оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

В период подросткового кризиса подростку необходим авторитетный взрослый, с которым будет возможно организовать общение с позиции «равный – равному», без явной субординации, но с доверием и уважением к опыту и достижениям. Подростку для успешного развития как цельной личности необходима переориентация общения с родителей на сверстников. Одновременно есть риск попасть в «плохую компанию», сужающую круг общения и дальнейшие жизненные перспективы. Успешные студенты следующей ступени образования смогут стать проводниками для подобной коммуникации, а качественный отбор, осуществляемый внутри программы, уже становится необходимым смысловым и поведенческим барьером (приложение №3, анкета 1,2).

Переход от среднего к старшему подростковому возрасту также отмечен изменением отношения ребенка ко взрослым, резким снижением успеваемости и потерей интереса к учебе, неприятием общепринятых социальных норм и правил. Наставничество обучающихся общеобразовательных организаций студентами позволит снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Целью такой модели наставничества является успешное формирование у наставляемого представлений о следующей ступени образования, осознанного выбора будущей профессии.

Задачи модели:

- улучшить образовательные результаты обучающегося и мотивировать его на участие в новых творческих проектах;
- выявить заинтересованность в осознанном выборе будущей профессиональной траектории развития у обучающегося;
- расширить компетенции у наставника и у наставляемого путем взаимного воспитания и обучения.

Планируемые результаты реализации модели:

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов «обучающихся» с помощью «студента»;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки будущих профессий;

- повышение успешности и улучшение психоэмоционального фона внутри творческого коллектива.

Портрет участников модели:

наставник – ответственный, социально активный «студент» с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, участник образовательных, творческих проектов, способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетенции. Наставником может быть благодарный выпускник образовательной организации поступивший на учебу в высшее учебное заведение, техникум или колледж.

наставляемый пассивный - низкомотивированный, дезориентированный обучающийся старшего школьного возраста (15-17 лет), не определившийся с дальнейшей образовательной траекторией, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах и возможностях, востребованных профессиях будущего, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества;

наставляемый активный – мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести компетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется через участие в фестивалях, конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместных походах на культурные мероприятия. Все перечисленные мероприятия способствуют развитию чувства сопричастности и доверительных отношений, что отразится на увеличении числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников. Наставники проводят урочные часы образовательных программ по направлению деятельности образовательного учреждения (занятия по классическому и народному танцу). Присутствуют на занятиях своих наставников (наставники закреплены на основании решения педагогического совета).

5.3. Модель наставничества «преподаватель – обучающийся»

Данная модель предполагает взаимодействие преподавателя - наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках

построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

Задачи модели:

- повысить мотивацию к обучению и улучшить образовательные результаты, создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, сформировать активную гражданскую позицию наставляемого;
- развить гибкие навыки, лидерские качества, организационные, коммуникативных навыки и ключевые компетенции;
- повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- оказывать разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Планируемые результаты реализации модели:

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- повышение уровня образовательных и творческих результатов;
- профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- отсутствие жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

Портрет участников модели наставничества:

наставник - опытный преподаватель, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы конкретного наставляемого;

наставляемый «пассивный» - не принимающий участия в творческой жизни Школы, не имеющий активной гражданской позиции, имеющий проблемы при

адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;

наставляемый «одаренный» (активный) - демонстрирующий высокие образовательные результаты, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;

ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид (с допуском от врача) - обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы, разработку индивидуального образовательного и воспитательного маршрута, подготовку к конкурсным и социально-значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необходимости (направление к узким специалистами и экспертам в области образования по развитию личностных и профессиональных компетенций более высокого уровня).

5.5. Модель наставничества «преподаватель - преподаватель»

Данная модель предполагает взаимодействие опытного преподавателя (концертмейстера) с преподавателем (концертмейстером) испытывающим трудности в воспитательной работе с детьми, либо с преподавателем находящимся в процессе адаптации на новом месте работы.

Целью через создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, повысить профессиональный уровень преподавателя (концертмейстера) с учётом его потребностей и затруднений в реализации актуальных педагогических на высоком профессиональном уровне.

Задачи модели:

- повысить продуктивность работы педагогического работника и результативность образовательной деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- будировать у педагогических работников потребность в непрерывном самообразовании;
- ориентировать педагогического работника на творческое использование

передового педагогического опыта в своей деятельности.

Планируемые результаты реализации модели:

- высокий уровень включенности преподавателей (концертмейстеров) в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала через анализ своей работы;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогического работника;
- рост числа педагогических работников, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированного специалиста в данном коллективе (образовательной организации);
- осуществлять самоконтроль и непрерывное профессиональное самообразование: участие в профессиональных конкурсах, открытых уроках, написание статей, проведения исследовательской работы, использование методических практик и т. д.

Портрет участников модели наставничества:

наставник – опытный преподаватель (концертмейстер), участник творческих фестивалей и конкурсов, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров и т.д.), профессиональный и активный знаток инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

наставляемый – преподаватель, испытывающий проблемы в общении с обучающимися, которому необходима конкретная психоэмоциональная поддержка; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели проходит через осуществление помощи в овладениями цифровыми навыками и технологиями необходимыми в работе; оказания необходимой методической поддержки по поиску пособий, составления рабочих программ, тематических планов и т.д.; оказание рефлексивной поддержки по развитию педагогической самоуверенности и творческой инициативы. Наставническая пара участвует в вебинарах, творческих мастерских, в открытых уроках. Совместно участвуют в педагогических проектах, подготавливают методические пособия и разработки.

Процесс наставнического взаимодействия «преподаватель – преподаватель» следует этапам:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где координатор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее прогнозируемых результатах.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этап активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;

- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков.

5. Обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, происходит определение наставником степени готовности его к выполнению его профессиональных обязанностей.

6. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает

возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая

позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися дополнительных образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишённое строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

**Анкеты для участников
формы наставничества «обучающийся - обучающийся»**

1. 1. Анкета для наставляемых младших детей модели «успевающий» - «отстающий» (на выходе)

вопрос	ответ
Самый любимый предмет по хореографической дисциплине	
Самый сложный предмет по хореографической дисциплине	
3. Часто ли тебе непонятно объяснение выполнение хореографического элемента преподавателем?	
Изучение какого предмета по хореографической дисциплине тебе тяжело дается?	
Быстро ли устаешь на занятиях?	
Задаешь ли вопросы на занятиях, если что-то непонятно?	
Хочешь иметь помощника в обучении?	
Какую помощь ты бы хотел получить в обучении?	
Взаимоотношения с детьми группы хорошие?	

1.2. Анкета для наставляемых старшеклассников модели «успевающий» - «отстающий»

1. Какую задачу школы Вы считаете основной (главной)?

- а) прочные знания по всем предметам;
- б) нормирование общей культуры и кругозора;
- в) развитие способностей ученика;
- г) опыт общения с людьми;
- д) подготовка и способность ориентироваться в жизни;
- е) другое _____

2. Как Вы оцениваете уровень обучения в школе?

- а) высокий;
- б) удовлетворительный;

- г) низкий;
- д) затрудняюсь ответить.

3. Как Вы учитесь? (по шкале 10 баллов)

- а) в основном на 10 баллов;
- б) на 7 баллов;
- в) на 5 баллов;
- г) в основном плохо.

4. Как Вы оцениваете собственные успехи в творческой деятельности учебного процесса?

- а) доволен вполне;
- б) частично доволен;
- в) недоволен;
- г) затрудняюсь ответить.

5. Что бы Вы хотели изменить в жизни школы?

6. Как Вы считаете, что мешает вам учиться лучше?

- а) сложность предметов по хореографическим дисциплинам;
- б) перегрузка внеучебной работой;
- в) разносторонность интересов;
- г) отсутствие интереса к учёбе;
- д) лень;
- ж) трата времени на общение с друзьями;
- з) здоровье;
- и) отсутствие волевых качеств;
- к) загруженность увлечениями вне школы;
- л) другое _____

7. Как Вы оцениваете коллектив своей группы и отношения в нём?

- а) дружный, сплочённый;
- б) дружный, но в коллективе всё решает лидер (микрогруппировка);
- в) разобщённый (каждый сам по себе);
- г) недружный (между микрогруппами возникают конфликты);
- д) очень недружный, у меня часто возникают проблемы в общении;
- е) в коллективе я одинок;
- ж) другое _____

8. Как Вы оцениваете взаимоотношения с преподавателями и концертмейстерами?

9. Охотно ли вы посещаете хореографическую школу «Ровесники»?

- а) охотно;
- б) зависит от настроения;
- в) потому что так надо;
- г) потому что нет больше выбора;
- д) заставляют родители;
- е) неохотно;
- ж) затрудняюсь ответить.

10. Какую специальность (профессию) вы бы хотели приобрести?

2.1. Анкета для наставляемых модели «старший» - «младший»

Тест «Умеете ли вы дружить в шефской семье?»

1. Когда я думаю о моей шефской семье, у меня возникают приятные чувства	Да-0баллов	Нет-10баллов	Не знаю-5баллов
2. Нашу дружбу разрушить нельзя	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
3. Истинной дружбы не бывает	Да-0	Нет-10	Не знаю-5
4. Я чувствую радость, когда думаю, что у меня есть шефская семья	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
Я не хочу быть в этой шефской семье	Да-0	Нет-10	Не знаю-5
6. Не все дети моей шефской семьи мне нравятся	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
7. По правде сказать, мне трудно оценить: это дружба или «просто так надо»	Да-0	Нет-10	Не знаю-5
8. Временами я чувствую усталость от этой дружбы	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
9. Я не в состоянии определить, что я жду от этой дружбы	Да-0	Нет-10	Не знаю-5
10. Я хочу больше времени проводить в шефской семье	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
11. Я чувствую, что эта дружба мне нужна	Да-0	Нет-10	Не знаю-5
12. Я знаю, что сегодня трудно с настоящей дружбой. Но нашей шефской семье могли бы позавидовать	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
13. Я могу довериться шефской семье	Да-0	Нет-10	Не знаю-5
14. В этой дружбе я больше отдаю, чем получаю	Да-10	Нет-0	Не знаю-5
15. Я мечтаю испытать настоящую дружбу	Да-0	Нет-10	Не знаю-5

6. Подсчитайте количество набранных баллов.

7. 150-100: «Ни дружбы без правды, ни правды без дружбы быть не может». Похоже, что, правда, в вашей дружбе это сильные стороны. Вы знаете цену дружбе, умеете её ценить, беречь. И только временами, мелкие мысли слегка задевают вашу крепкую дружбу.

8. 99-50: «дружба там крепка, бывает, где крепки обычаи». Ваша дружба крепка вашим характером и ценностью друга. Бывают, однако, и крепкие волны, будоражащие вашу дружбу. Вы всегда можете найти выход и довести вашу дружбу до понимания, если сомнения и разочарования иногда вмешиваются в ваши отношения.

9. 49-0: «храни меня Боже от таких друзей, а от врагов я и сам оборонюсь». Вашей проблемой является неумение забывать и прощать проступки других. Но в вас есть потребность в дружбе, ищите ее, прилагайте усилия.

10. **Итак**, каждый может понимать дружбу по-разному, но во все времена люди вкладывали в понятие «дружба» одно и то же: взаимопонимание, взаимовыручка, ответственность, что друг – это мое другое «Я», мое зеркальное отражение, недаром говорят: «Скажи мне, кто твой друг, и скажу, кто ты»

2.2. Анкета для наставляемых модели «старший» - «младший»

1. Тебе комфортно в общении с шефом (наставником)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Считаешь ли ты полезными/интересными встречи с шефов (наставником)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Нравятся ли тебе встречи с твоими друзьями ансамбля «Ровесники»?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Какой уровень поддержки ты ожидаешь от шефа (наставника)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. На сколько баллов ты оцениваешь встречи с шефом (наставником)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. На сколько ты оцениваешь внимание со стороны шефа (наставника)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Хотел бы ты остаться с шефом (наставником) на следующий учебный год?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. 3. Анкета для наставников модели «старший» - «младший»

Анкета «Я и мои друзья»

Ф. И. О. _____

1. У вас есть круг друзей?

- да;

- нет.

2. Что вас объединяет:

- работа с техникой, посещение кино;

- игра на гитаре;

- хобби;

- другое (допишите)

3. Кому из друзей вы смогли бы доверить тайну?

4. К кому из друзей вы обратились бы за помощью в трудной ситуации?

5. Какие качества ценят в вас друзья?

6. Вспомните случаи, когда вы помогли кому-нибудь из друзей выйти из затруднительного положения или справиться с какой-либо проблемой

7. Как вы себя чувствуете со своими друзьями:

- и скучно, и грустно, и некому руку подать;

- жизнь прекрасна и удивительна;

- то взлет, то посадка (падение).

8. Каких друзей вам хотелось бы иметь, и чего вы больше всего боитесь в дружбе? _____

9. Какие качества характера и поступки больше всего приветствует в кругу ваших друзей? _____

10. Как бы вы определили группу, с которой больше всего общаетесь, где чаще всего проводите свободное время:

- мои друзья;

- моя компания, тусовка;

- мой двор;

- моя команда;

- другой вариант (допишите) _____

11. Есть ли у вас взрослые, с которыми вы общаетесь? Кто это? _____

12. Возникают ли у вас конфликты? Если да, то как обычно они разрешаются:

- миром;

- дракой;

- благодаря вмешательству лидера;

- благодаря вмешательству взрослого;

- компромиссом части ребят.

13. Как относятся взрослые (родители, соседи) к вашей группе:

- доброжелательно;

- враждебно;

- нейтрально;

- равнодушно;

- запрещают общение.

14. Отметьте, с какими утверждениями вы согласны:

- даю друзьям советы для их же пользы;

- со мною часто советуются;

- не могу принять важное решение без моих друзей;

- никто не понимает меня по-настоящему;

- мне легче принять решение самому и поставить всех в известность.

3.1. Анкета для наставляемых модели «опытный» - «новичок»

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. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение комфортности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	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. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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/что хотелось бы изменить?

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

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

3.2. Тест-опросник для наставника «Определение уровня самооценки» (С.В. Ковалёв)

Описание методики: Методика, разработанная С.В. Ковалевым, предназначена для определения уровня самооценки личности. Представляет собой 32 суждения, к которым необходимо выразить свое отношение предложенными вариантами ответов. Данный тест предназначен для учащихся младшего школьного и подросткового возраста.

Инструкция

«Вам предлагаются 32 суждения и пять возможных вариантов ответов, каждый из которых соответствует определенному количеству баллов. Выражая степень своего согласия с суждениями, вы проставляете баллы:

- 4 – очень часто;
- 3 – часто;
- 2 – иногда;
- 1 – редко;
- 0 – никогда.

№ п/п	Суждения	Очень часто (4)	Часто (3)	Иногда (2)	Редко (1)	Никогда (0)
1	Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня					
2	Постоянно чувствую свою ответственность за работу					
3	Я беспокоюсь о своем будущем					
4	Многие меня ненавидят					
5	Я обладаю меньшей инициативой, чем другие					
6	Я беспокоюсь за свое психическое состояние					
7	Я боюсь выглядеть глупцом					
8	Внешний вид других куда лучше, чем мой					
9	Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми					
10	Я часто допускаю ошибки					
11	Как жаль, что я не умею правильно говорить с людьми					
12	Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе					
13	Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще					
14	Я слишком скромн					
15	Моя жизнь бесполезна					
16	У многих неправильное мнение обо мне					
17	Мне не с кем поделиться своими мыслями					
18	Люди ждут от меня очень многого					
19	Люди не особенно интересуются моими достижениями					
20	Я слегка смущаюсь					
21	Я чувствую, что многие не понимают меня					
22	Я не чувствую себя в безопасности					
23	Я часто волнуюсь и напрасно					
24	Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже находятся люди					
25	Я чувствую себя скованным					
26	Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной					
27	Я уверен, что люди почти все воспринимают легче, чем я					
28	Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность					
29	Меня волнует мысль о том, как относятся ко мне люди					
30	Как жаль, что я не так общителен					
31	В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте					
32	Я думаю о том, чего ждет от меня общественность					

Обработка результатов

Обработка результатов проводится суммированием баллов по всем 32 суждениям.

Интерпретация результатов

– Сумма баллов от 0 до 25 говорит о *высоком уровне* самооценки, при котором человек, как правило, не отягощен сомнениями, адекватно реагирует на замечания других и трезво оценивает свои действия;

– сумма баллов от 26 до 45 свидетельствует о *среднем уровне* самооценки. Человек с таким уровнем самооценки время от времени ощущает необъяснимую неловкость во взаимоотношениях с другими людьми, нередко недооценивает себя и свои способности без достаточных на то оснований.

– сумма баллов от 46 до 128 указывает на *низкий уровень* самооценки, при котором человек нередко болезненно переносит критические замечания в свой адрес, чаще старается подстроиться под мнение других людей, сильно страдает от избыточной застенчивости.

% учащихся - испытывают высокий уровень самооценки, адекватно реагируют на замечания других и трезво оценивают свои действия;

% учащихся - испытывают средний уровень самооценки. Они время от времени ощущают необъяснимую неловкость во взаимоотношениях с другими людьми, нередко недооценивают себя и свои способности без достаточных на то оснований.

% учащихся - испытывают низкий уровень самооценки, при котором они нередко болезненно переносят критические замечания в свой адрес, чаще стараются подстроиться под мнение других людей, сильно страдают от избыточной застенчивости.

**Анкета для участников формы наставничества
«Преподаватель - студент/практикант/преподаватель»**

1. Анкета наставляемого

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

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

2. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Чего Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] _____

2. Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. 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/что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

2. Анкета для 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. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение Наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

Анкеты для участников формы наставничества «преподаватель-обучающийся»

При реализации наставничества по форме «преподаватель – обучающийся» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усилении его мотивации к учебе и самореализации.

1. Анкета для наставляемого

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

3. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

2. Анкета наставника

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

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно остаться довольными вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. 12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. 13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. 14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Анкеты для участников формы наставничества «преподаватель-преподаватель»

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) сопытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

1. Анкета для наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий 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. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

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

2. Анкета наставника

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

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить/участвовать в мероприятиях по развитию конкретных профессиональных навыков (ведение открытых уроков, участвовать в семинарах, вебинарах, конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]					

Основные направления работы по реализации модели наставничества «преподаватель – студент/преподаватель»

1. Организация наставничества. Закрепление преподавателей-наставников за студентами, работающими в качестве преподавателей. Организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, корректированию результативности профессиональной деятельности студента-преподавателя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого преподавателя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности преподавателя в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

3. Выявление проблемных зон в работе наставляемого.

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

4. Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

**Оценка результатов модуля наставничества
«преподаватель-студент/преподаватель»
и её эффективность**

1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от наставников и наставляемых на работу в программе по наставничеству		
Количество преподавателей, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество студентов-преподавателей, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество преподавателей, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа преподавателей		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «преподаватель-студент/преподаватель»		
Количество студентов-преподавателей, подготовленных наставниками		
Количество преподавателей, подготовленные в результате осуществления наставничества к работе в проектах инновационной деятельности школы		
Сколько мероприятий проведено студентом по профориентации обучающихся школы		

Количество студентов-преподавателей, подготовленных наставниками и участвующих в концертах		
Количество студентов-преподавателей, сменивших статус студента на статус преподавателя школы		
Вклад школы в развитие практики наставничества		
Количество проведенных мероприятий по вопросам наставничества в школе		

УТВЕРЖДАЮ

директор

МАУ ДО «Детская хореографическая
школа «Ровесники»

Н.Н.Полякова

Приказ № _____ от _____ 20__

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «преподаватель- студент/преподаватель». Рольевая модель: «опытный»-«молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

В какое учебном заведении учится _____

Год окончания учебного заведения _____

Будущая квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Преподавательская нагрузка _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Педагогическая нагрузка _____

Срок осуществления плана по наставничеству: с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностику/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей				
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться с деятельностью школы, её особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы....		
2.2.	Изучить помещения лицез (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, хореографические студии, спортивный зал, музей, помещение для хранения музыкальных инструментов, оркестровая яма		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов, ...		

¹ В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, преподаватели, методист, бухгалтерия и пр.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	
2.4.	Изучить сайт школы, правила размещения информации в Интернете деятельности школы	Хорошая ориентация по сайту школы, изучены правила размещения информации в Интернете	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Ознакомить с правилами безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	
2.9.	Другое ...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴			
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) ⁵	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию	Освоены эффективные	

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	деятельности педагога		подходы к планированию деятельности педагога...
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность преподавателя (в т.ч. - трудовой договор (эффективный контракт), Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание трудового договора, Положение.... ...
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы преподавателя (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)		Составлены технологические карты занятий и конспекты тем по дисциплине ...
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы		Изучены проекты школы по профилю деятельности преподавателя и выявлена роль преподавателя
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школе (при наличии)		Документы изучены
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность преподавателя		По формату подготовлены ...
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития преподавателя (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в школе выбраны формы собственного профразвития на следующий год (...)
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при ...

	(между преподавателем и родителем, преподавателем и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики	
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету...	
3.13	Подготовить публикацию.../ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»	
3.14.	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства (при возможности)		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах.....	
3.15.	Другое...			
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику				
4.1.	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности	
4.2.	Совместное посещение занятий (мероприятий) коллег		Составление каталога положительного опыта	
4.4.	Проведение и разбор собственных (наставляемого) занятий (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций	
4.5.	Проведение открытых занятий (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций	
4.6.	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ (при возможности)		Совместная работа преподавателей	
4.7.	Начальный этап в подготовке к аттестации преподавателя (изучение нормативно-правовых актов,		Самообразование, совместная	

4.8.	регулирующих аттестацию преподавателей, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации школы, написание самооценки, накопление материала для портфолио).		работа преподавателей		
4.8.	Другое...				

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ____ » _____ 20__ г.