

Министерство культуры Челябинской области

ГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию
и повышению квалификации работников культуры
и искусства Челябинской области»

Лучшие практики наставничества в ДШИ Челябинской области

Челябинск
2025

Лучшие практики наставничества в ДШИ Челябинской области/ Министерство культуры Челябинской области. ГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию и повышению квалификации работников культуры и искусства Челябинской области». – Челябинск, 2025.- 152 с

Составитель:

Е.В. Абрамова, директор ГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию и повышению квалификации работников культуры и искусства Челябинской области»

Издается в авторской редакции

В сборник вошли лучшие практики наставничества преподавателей Челябинской области по итогам смотра-конкурса лучших практик и программ наставничества 2024 года. Сборник адресован руководителям и преподавателям детских школ искусств.

© ГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию и повышению квалификации работников культуры и искусства Челябинской области»

СОДЕРЖАНИЕ

Адриасян Ю.В., Михайловская В.Б., Программа наставничества (по форме «педагог – педагог») МАУ ДО «ДХШИ г Челябинска им. Н. А. Аристов»	4
Дурышина Н.В., Программа наставничества (по форме «педагог – педагог») МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска	41
Дробнис Л.А., Лучшая практика наставничества (по форме преподаватель-преподаватель) МБУДО «ДШИ № 2» г. Челябинска	84
Беляева А.В., Лучшая практика наставничества (по форме преподаватель-преподаватель) МУ ДО «ДШИ №1»КГО	100

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская художественная школа искусств
города Челябинска им. Н. А. Аристова»

СОГЛАСОВАНО
с Советом Школы
Протокол № « » 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАУДО «ДХШИ г. Челябинска
им. Н.А. Аристова»
_____ Е. А. Бетехтина
Приказом от « ____ » _____ 2024
№ _____

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
(по форме «педагог – педагог»)
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа искусств
города Челябинска им. Н. А. Аристова»**

Челябинск

2024

Содержание

Паспорт Программы.....	6
1. Концептуальное обоснование программы наставничества (по форме «педагог – педагог»)	8
2. Содержание Программы наставничества.....	13
2.1. Характеристика основных участников Программы наставничества, их функции....	13
2.2. Основные направления работы по реализации Программы наставничества	15
2.3. Этапы реализации Программы наставничества	16
2.4. План реализации этапов	24
3. Оценка результатов Программы наставничества и ее эффективности	26
3.1. Формы контроля и периодичность контроля	26
3.2. Показатели эффективности деятельности.....	26
3.3. Мониторинг реализации Программы наставничества	27
Приложение 1. Первый этап опроса для мониторинга Программы наставничества (до начала работы)	29
Приложение 2. Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации	31
Приложение 3. Индивидуальный план развития молодого специалиста - наставляемого / вновь прибывшего под руководством наставника	33
Приложение 4. Индивидуальный план развития педагога, испытывающего проблемы под руководством наставника	34
Приложение 5. Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период _____	35
Приложение 6. Проведение мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества.....	36
Приложение 7. Примерная анкета наставника	37
Приложение 8. План анализа урока	38
Приложение 9. Анкета Показатели эффективности деятельности преподавателя.....	40

Паспорт Программы

1	Наименование Программы	Программа наставничества (по форме «педагог – педагог») Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа искусств города Челябинска им. Н.А. Аристова»
2	Разработчики программы	Заместитель директора по учебно-методической работе Михайловская В.Б., Заместитель директора по учебно-методической работе Андриасян Ю.В.
3	Куратор программы	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
4	Участники программы	Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, преподаватели-наставники, преподаватели–наставляемые МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н.А. Аристова»
5	Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. – Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16). – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» – Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена решением президиума РАО от 29.06.2023); – Концепция развития дополнительного образования детей (утв. Распоряжением Правительства РФ № 678-р от 31.03.2022); – Положение о системе наставничества в организациях отрасли культуры Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (утв. приказом Министерства культуры Челябинской области № 447 от 21.08.2023); – Региональная целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Челябинской области (утв. приказом Министерства образования и науки Челябинской области № 0172428 от 18.11.2020).
6	Цель программы	Создание модели наставничества (по форме «педагог – педагог»)

7	Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего преподавателя (наставляемых); 2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. 3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях детской художественной школы. 4. Мобилизовать внутренние ресурсы преподавателя на результат успешности в профессиональной деятельности. 5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в детской художественной школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей. 6. Восполнить профессиональные и компетентностные дефициты внутри педагогической среды одной образовательной организации
8	Основная идея	Создание гибкой и мобильной модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального развития преподавателей на протяжении всего периода работы в образовательной учреждении, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации
9	Сроки реализации	2024/25 учебный год
10	Ожидаемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>для наставляемого</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь ДХШИ; – самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности. – повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики, методики и психологии; – появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); – участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства. – успешное прохождение процедуры аттестации. <p style="padding-left: 40px;"><i>для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – повышение квалификации; – эффективный способ профессиональной самореализации; – достижение высокого уровня профессиональных компетенций. <p style="padding-left: 40px;"><i>для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; – успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов.

1. Концептуальное обоснование программы наставничества

(по форме «педагог – педагог»)

Программа наставничества по форме «педагог – педагог» (далее – Программа наставничества) создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, поскольку современной школе нужен компетентный, мыслящий, творческий преподаватель, готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Нормативной базой Программы наставничества являются также федеральные и региональные документы, указанные в Паспорте настоящей Программы (раздел 5).

В качестве концептуального обоснования Программы наставничества МАУДО «ДХШИ г. Челябинска им. Н. А. Аристова выдвигаются следующие положения:

Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в условиях постоянной модернизации российского образования.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность всех участников Программы наставничества.

Объектом Программы наставничества выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

Субъектами Программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по учебной работе, научно-методической работе, воспитательной работе, преподавателей-предметников, наставники и наставляемые).

Срок реализации Программы наставничества – 2024/25 уч. год.

В Программе наставничества рассмотрены 3 варианта наставничества:

1. *Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый».* Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет) необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

2. *Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог».* Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.

3. *Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы».* Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т. д.

Технологии, которые будут применяться в Программе наставничества подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей детской

художественной школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий:

- традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») в течение 3–6–9–12 месяцев;
- ситуационное индивидуальное наставничество, осуществляемое по запросу наставляемого, которому требуются разъяснения, рекомендации, указания со стороны наставника.

Цель Программы наставничества: создание модели наставничества (по форме «педагог – педагог»).

Задачи Программы наставничества:

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего преподавателя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях детской художественной школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы преподавателя на результат успешности в профессиональной деятельности.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в детской художественной школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
6. Восполнить профессиональные и компетентностные дефициты внутри педагогической среды одной образовательной организации

Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:

для наставляемого

- социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь ДХШИ;

– самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей.

– повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики, методики и психологии;

– появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

– участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.

– успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

– повышение квалификации;

– эффективный способ профессиональной самореализации;

– достижение высокого уровня профессиональных компетенций.

для образовательной организации:

– улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

– успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов.

Главным результатом Программы наставничества следует считать необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития преподавателей, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности преподавателей, что предусматривает оценку их 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, актуальных в данной ситуации.

Реализация Программы наставничества строится на принципах:

– научности – использование научно-обоснованных технологий;

– легитимности – соответствие всех действий законодательству

Российской Федерации;

– гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

– индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

– компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

– лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

– добровольности – участие в Программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

– активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

2. Содержание Программы наставничества

2.1. Характеристика основных участников

Программы наставничества, их функции

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

Функции наставляемых:

– изучение нормативных документов, определяющие их педагогическую деятельность, особенностей деятельности детской художественной школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– постоянная работа над повышением профессионального мастерства, овладение практическими навыками по занимаемой должности;

– обучение у наставника передовым методам и формам работы;

– совершенствование своего общеобразовательного и культурного уровня;

– периодический отчет о своей работе перед наставником, куратором, заместителем директора, преподавателями детской художественной школы.

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

Критерии отбора наставников

Параметра	Характеристика
Квалификация сотрудника	Должность: преподаватель первой или высшей квалификационной категории.
Показатели результативности	стабильно высокие результаты образовательной деятельности отсутствие жалоб от родителей и учащихся

Профессиональные знания и навыки	Педагог владеет полными, системными, осознанными знаниями теоретических основ и методов науки преподаваемого предмета, истории развития науки и современных ее достижений; методов, приемов, средств обучения учащихся, форм организации учебного предмета, психологических особенностей учащихся; теоретических основ педагогики и педагогических технологий. Педагог самостоятельно выбирает систему действий в различных ситуациях, переносит их на другие виды деятельности; Правильно и оригинально решает педагогические задачи;
Профессионально важные качества личности преподавателя	<p>1. <i>Интеллектуальные параметры:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - владение устной и письменной речью, - готовность к самосовершенствованию, - самокритичность, спокойствие, остроумие, чувство юмора, - хорошая память, эрудиция. <p>2. <i>Мировоззренческая направленность:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - желание работать с детьми, - любовь к профессии, - честность, твердость, - наличие профессиональной позиции, - стремление отдавать себя детям. <p>3. <i>Психотипологические качества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - воля, твердость, - наблюдательность, - самообладание, саморегулирование, - сдержанность, уравновешенность, - смелость, стойкость, - толерантность. <p>4. <i>Экстравертивные качества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - альтруизм, доброжелательность, коммуникативность, - ласковость, милосердие, нежность, - справедливость и уважение к ученику, - эмпатийность.

Наставник осуществляет следующие функции:

- способствует формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивает интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентирует наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствует профессиональному росту наставляемого.

Куратор – сотрудник, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Куратор осуществляет следующие функции:

- собирает и работает с базой наставников и наставляемых;
- организует обучение наставников;
- контролирует проведение Программы наставничества;
- решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации наставничества;
- осуществляет мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к программе лиц.

2.2. Основные направления работы по реализации Программы наставничества

1. Организационное направление, включает:
 - регламентацию взаимоотношения субъектов Программы наставничества на нормативно-правовой основе;
 - реализацию мероприятий Программы наставничества;
 - выполнение организационных требований программы наставничества.
2. Содержательное направление включает повышение уровня:
 - теоретических знаний о сущности, структуре, особенностях педагогической деятельности, функциях, целях, задачах дополнительного образования, учащихся как объектах педагогического воздействия и субъектах педагогического взаимодействия;
 - специальных знаний, необходимых для осуществления профессионально-педагогической деятельности преподавателя дополнительного образования определенного профиля (знания по теории и методике художественного образования);
 - практических умений, в т. ч. общепедагогические умения (познавательные, конструктивные, коммуникативные, организаторские, информационные и др.); умения, обуславливающие успешность профессионального развития (умения анализировать педагогическую ситуацию, рефлексировать осуществленную деятельность, сравнивать

достигнутые результаты с планируемой целью, оценивать их, вносить коррективы, обосновывать свои действия и др.); умения и навыки, отражающие специфику конкретной педагогической деятельности (умения формировать у учащихся потребность в полноценном общении с произведениями искусства на основе их адекватной эстетической оценки, умения и навыки самостоятельной творческой деятельности, исполнительские умения, умения анализировать художественные произведения, оценивать качество их исполнения (выполнения) учащимися, корректировать ошибки, стимулировать творчество учащихся и др.).

– профессионально-личностной мотивации, в т. ч. интерес к педагогической деятельности и к развитию профессиональной компетентности; удовлетворенность результатами профессионально-педагогической и творческой деятельности; положительную, социально-значимую мотивацию педагогической деятельности и деятельности по развитию профессиональной компетентности.

3. Диагностическое направление. Диагностика строится на изучении результативности учебно-воспитательного процесса, на основе изменений в уровне обученности, воспитанности учащихся, росте педагогического мастерства преподавателей, в повышении нравственно-психологического уровня преподавателей.

Объектами педагогической диагностики являются: преподаватель, ученик, содержание педагогической деятельности, педагогические средства и методы, формы организации образовательного процесса, результаты педагогической деятельности.

2.3. Этапы реализации Программа наставничества

Программа наставничества реализуется по следующим основным этапам:

1. Этап подготовки условий для запуска Программы наставничества
2. Этап формирования базы наставляемых
3. Этап формирования базы наставников

4. Этап обучения наставников
5. Этап формирования пар/групп «наставник – наставляемый»
6. Этап организации хода реализации Программы наставничества
7. Этап завершения Программы наставничества.

1. Этап подготовки условий для запуска Программы наставничества (август-сентябрь)

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей Программе наставничества. Успех Программы наставничества будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи Программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора Программы наставничества, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы наставничества (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результат этапа: дорожная карта, разработка локальных актов, положений, методических материалов.

2. Этап формирования базы наставляемых (сентябрь)

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом.

Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, описание целей, задач и возможных результатов участия в Программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации. Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к Программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния Программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Для этой цели следует использовать разные каналы получения данных:

- Первый этап опроса для мониторинга Программы (до начала работы). Анкета наставляемого и Анкета наставника (Приложение 1);
- Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации (Приложение 2).

Результат этапа: сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору Программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставляемого, место работы и контактные данные для связи, основной запрос, наименование программы, форма наставничества, личные данные наставника, результаты реализации комплекса мероприятий.

3. Этап формирования базы наставников (сентябрь)

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных. Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах Программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в Программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации будет сформирована база («педагог – педагог»): база педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду. Сбор данных на этом этапе включает определение кандидатов по разработанным критериям.

Результат этапа: формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательной организации. База наставников представляет

собой файл, доступный куратору Программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, достижения, ФИО наставляемых Форма наставничества Место работы наставляемых Результаты реализации комплекса мероприятий Ссылка на обратную связь наставляемого.

4. Этап обучения наставников (октябрь)

Основные задачи данного этапа – обучение наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для данной Программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику и иные материалы, которые куратор Программы наставничества сочтет актуальными и рекомендуемыми;
- выбрать форматы обучения, при этом в роли преподавателя может выступить непосредственно куратор Программы наставничества.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех форм наставничества.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей:

1. Самоанализ и навыки самопрезентации;
2. Обучение эффективным коммуникациям;
3. Разбор этапов реализации Программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором

уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым – развивающему и инструментальному:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;

- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение. В процессе реализации Программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Результат этапа: сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной Программы и запросов наставляемых образовательной организации.

5. Этап формирования пар/групп «наставник–наставляемый» (октябрь)

Основная задача этапа - сформировать пары/группы «наставник – наставляемый» подходящих друг другу. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках Программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например,

каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми);

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет;

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару;

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам Программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результат этапа: сформированные наставнические пары/ группы, готовые продолжить работу в рамках Программы наставничества.

6. Этап организации хода реализации Программы наставничества (ноябрь-май)

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре или группе включает:

– встречу-знакомство и планирование (индивидуальный план развития молодого специалиста/вновь прибывшего наставляемого под руководством наставника Приложение 3, индивидуальный план развития педагога, испытывающего проблемы под руководством наставника Приложение 4);

– комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи (Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар

Приложение 5);

– итоговую встречу.

Формами и методами работы с наставляемыми могут быть: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными преподавателями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу: получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых; получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы наставничества.

Результат этапа: стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель Программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

7. Этап завершения программы наставничества в образовательной организации (май-июнь)

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары / группы и всей Программы наставничества в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций. В Программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия: 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.); 2) незапланированное (смена места

проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Подведение итогов Программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в Программе наставничества в образовательной организации на методическом совете. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. Публичное подведение итогов и популяризация практик.

Публичное подведение итогов предполагает также проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля). Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованной аудитории, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников. Долгосрочная цель публичного подведения итогов – усилить Программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результат этапа: достигнутые цели Программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущены процессы пополнения базы наставников и наставляемых.

2.4. План реализации этапов

Этап	Длительность этапа	Ответственный
Этап 1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества, Задача этапа - создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества		
Обеспечить нормативно-правовое оформление Программы наставничества	Август-сентябрь	Рабочая группа по внедрению системы наставничества
Создать организационные условия для осуществления	Август-сентябрь	Директор

Программы наставничества		
Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	Август-сентябрь	Зам директора
Этап 2. Формирование базы наставляемых Задача этапа - поддержание Программы наставничества внутри школы и выявление конкретных проблем преподавателей, которые можно решить с помощью наставничества		
Информировать педагогическое сообщество о возможностях и целях Программы	Сентябрь	Куратор проекта по формам наставничества
Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди преподавателей, желающих принять участие в Программе наставничества.	Сентябрь	Куратор
Этап 3. Формирование базы наставников Задача этапа - поиск наставников для формирования базы наставников		
Информировать потенциальных наставников о целях и задачах, принципах, планируемых результатах Программы наставничества	Сентябрь	Куратор
Собрать данные о наставниках.	Сентябрь	Куратор
Этап 4. Обучение наставников		
Составление программы обучения наставников	Октябрь	Куратор
Разработка методического материала в помощь наставнику	Октябрь	Куратор
Этап 5. Формирование пар/групп «наставник –наставляемый» (октябрь)		
Организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: деловые игры, конкурсы, конференции и других)	Октябрь	Куратор
Провести анкетирование для закрепления пар/групп	Октябрь	Куратор
Сформировать базу наставнических пар	Октябрь	Куратор
Этап 6 Организация хода реализации Программы наставничества		
Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы наставничества с наставником и наставляемым	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, наставники
Организовать комплекс в соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	В соответствии с индивидуальными планами работы наставника с наставляемым	Куратор, наставники
Организовать итоговую встречу	Май	Куратор
Проведение мониторинга (получение обратной связи от наставников и наставляемых; эффективности реализации Программы наставничества)	Весь период	Наставник, наставляемый, куратор
Этап 7 Завершение Программы наставничества в образовательной организации		
Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации Программы наставничества)	Ежегодно в мае учебного года	Куратор
Организовать обсуждения результатов эффективности реализации Программ наставнических пар/группах на заседаниях методического совещания	Ежегодно в июне учебного года	Куратор, наставники, наставляемые
Проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля)	Июнь	Директор

3. Оценка результатов Программы наставничества и ее эффективности

3.1. Формы контроля и периодичность контроля

Контроль и оценка работы наставляемых, наставников возложены на куратора. Оценка реализации Программы наставничества складывается из текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль осуществляется через:

1. диагностические исследования;
2. наблюдение за деятельностью наставника;
3. посещение уроков (План анализа урока Приложение 8);
4. составленный наставляемым и наставником отчёт по определенной форме 1 раз в полугодие.

Итоговый контроль проходит в конце учебного года на основе рефлексивного самоанализа наставляемых на основании результативности Программы наставничества. Отчет о реализации Программы наставничества проходит на заседании методического совета, посвящённом итогам работы учебного года, как один из рассматриваемых вопросов.

3.2. Показатели эффективности деятельности

Показатели	Критерии
1. Оценка наставнической программы в образовательной организации	– соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям программ, по которым она осуществляется; соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям; – наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности; – наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности; – положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
2. Определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации	– степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью; – уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности
3. Изменение в личности наставляемого – участника Программы наставничества в образовательной организации	– улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых; – нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; – повышение уровня самооценки наставляемого; активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью; – степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

3.3. Мониторинг реализации Программа наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 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, 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.

Цель мониторинга: оценить качество и эффективность реализуемой Программы наставничества.

Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. Обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
3. Контроль хода Программы наставничества.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет

предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации Программы наставничества, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в программе, 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;

Цель мониторинга: оценить изменения в личности наставляемого-участника Программы наставничества в образовательной организации.

Задачи мониторинга:

1. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;

2. Сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой Программы наставничества;

3. сравнение изучаемых профессиональных затруднений педагогического работника на «входе» и «выходе» реализуемой Программы наставничества.

Примерная анкета наставляемого (завершение работы) Приложение 6.
Примерная анкета наставляемого (завершение работы) Приложение 7.
Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации.

**Первый этап опроса для мониторинга
Программы наставничества (до начала работы)**

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. 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 (для молодых преподавателей)	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 (*для молодых преподавателей)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки 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

13. Что Вы ожидаете от Программы наставничества и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в Программе наставничества? _____

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 наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. 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	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, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько 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 наставничества? _____

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

15. Рады ли Вы участвовать в Программе наставничества? (да/нет)

Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации

Уважаемые коллеги!

Для определения уровня сформированности ваших компетенций, поставьте «галочку» в соответствующей графе

Показатели	Затруднения			
	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да, хотелось бы получить помощь
Общепедагогические компетенции				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов: – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»				
– ФГТ				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
5. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические компетенции				
1. Разработка рабочих программ				
2. Составление и корректировка поурочного планирования				
3. Формирование индивидуального учебного плана				
4. Знание типологии уроков				
5. Структура урока в соответствии с типологией				
6. Применение образовательных технологий, методик обучения				
7. Использование разнообразных форм организации работы на уроке, методов и приемов, направленных на формирование знаний, умений и навыков				
8. Составление плана, технологической карты урока				
9. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
10. Методы и приемы мотивации обучающихся				
11. Формирование универсальных учебных действий				
12. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
13. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
14. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				

15. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
16. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)				
17. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
18. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
19. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
20. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические компетенции				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
Информационные компетенции				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении уроков:				
2. Создание презентаций				
3. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				
Коммуникативные компетенции				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
обмена опытом				
организации совместной деятельности				
наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

За каждый показатель проставляется оценка (в баллах: нет – 3; скорее нет, чем да – 2; кроме да, чем нет – 1; да, хочу получить помощь – 0), затем высчитывается % соотношение по каждой компетентности. Если педагог набирает: 76 – 100% - уровень его

компетентности высокий; 75 – 50% - уровень его компетентности средний; менее 50% - уровень низкий.

Приложение 3

Индивидуальный план развития молодого специалиста – наставляемого / вновь прибывшего под руководством наставника

ФИО наставляемого _____

Категория _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил _____

Год окончания _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

ФИО наставника _____

Категория _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил _____

Год окончания _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Тема, по которой работает группа:

Проект задание	Срок	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления		
Раздел 2. Вхождение в должность		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника		
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику		

**Индивидуальный план развития педагога, испытывающего
проблемы под руководством наставника**

Форма наставничества: педагог - педагог

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Педагогические компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развертыванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат (планируемый)		Результат (планируемый)
Предметная						

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период _____

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат

ГБУ ДПО УМЦ

Проведение мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества

Опрос для мониторинга программы. (завершение работы)

Примерная анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным 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 полезными / интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки 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 наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	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 вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что вы ожидали от Программы наставничества? _____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

14. Что особенно ценно для Вас было в Программе наставничества? _____

15. Чего Вам не хватило в Программе наставничества и / или что хотелось бы изменить? _____

16. Понравилось ли Вам участвовать в Программе наставничества? (да/нет)

17. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? (да/нет)

Дополнительные вопросы:

18. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)

19. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

20. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)

24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с Программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным 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 полезными / интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными / интересными были групповые 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 Вам 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 наставничества? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в Программе наставничества? _____

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в Программе наставничества? (да/нет)

План анализа урока

План анализа урока

Дата:
 Класс:
 педагог:
 Предмет:
 Тема урока:
 Цель урока:
 Цель посещения:

Тип урока

Место урока в системе других уроков:

1. Организация урока:
2. Содержание изучаемого материала:
3. Действия учителя на уроке:
4. Действия учащихся:
5. Цели и результаты урока:
6. Наличие поурочного плана:
7. Предложения и пожелания эксперта:

Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
Организация урока				Организация урока			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			
3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество ответов.			
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.			
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их ЗУН.				5. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.			
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.			
7. Организация обратной связи с учащимися.				7. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.			
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.			

9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой			
Содержание изучаемого материала				БАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА _____ % ЭУ= <u>факт. сумма баллов</u> 62 (макс. сумма бал.) 85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно) Оценка: хорошо			
1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.							
2. Проблемность и привлекательность учебной информации.							
3. Оптимальность объема материала.							
4. Актуальность и связь с жизнью.							
Поведение учителя на уроке							
1. Знание предмета, общая эрудиция.							
2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.							
3. Дифференцированный подход к учащимся.							
4. Оптимальное использование методов и приемов.							
5. Культура речи.							
6. Стиль общения с учащимися							
Цели и результаты урока							
1. Конкретность, четкость формулировки цели урока.							
2. Обучающий эффект проведенного занятия, чему и как научились учащиеся.							
3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.							

Подпись наставника _____

Подпись учителя _____

Рекомендации учителю: _____

ТБ

Анкета
Показатели эффективности деятельности преподавателя

1. Качество успеваемости учащихся за четверть, год.
2. Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год):
 - Количество участников.
 - Качество участия (% победителей и призеров от количества участников).
3. Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях:
 - Количество участников.
 - Качество участия (% победителей и призеров от количества участников).
4. Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах.
5. Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах.
6. Публикации.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 5»
города Челябинска

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МБУДО «ДШИ № 5»
г. Челябинска

Протокол № от «__» августа 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска
Кацубина Ю.Г.

«__» августа 20__ г.

**Программа наставничества
МБУДО «Детская школа искусств № 5»
города Челябинска
(по форме «педагог – педагог»)**

Дурышина Надежда Васильевна,
заместитель директора
МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска

Челябинск, 2025

Содержание программы

Паспорт Программы	3
I. Пояснительная записка.....	6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	6
1.2. Термины и определения программы.....	10
II. Содержание программы.....	14
2.1 Характеристика основных участников Программы наставничества, их функции.....	14
2.2 Организация деятельности по внедрению программы наставничества.....	19
2.3 Условия и ресурсы реализации программы наставничества.....	21
III. Оценка результатов Программы наставничества и ее эффективность.....	24
3.1 Ожидаемые результаты программы наставничества.....	24
3.2 Мониторинги программы наставничества.....	25
3.3 Результаты реализации программы.....	28
Список литературы.....	29
Приложение 1. Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска в 2024 году	31
Приложение 2. Дневник наставляемого молодого специалиста ...	33
Приложение 3. Структура портфолио наставника.....	35
Приложение 4. Карта анализа внеурочного воспитательного дела (классного часа, внеклассного мероприятия и др.).....	36
Приложение 5. Журнал посещения уроков молодого специалиста	38
Приложение 6. Примерный индивидуальный план работы наставника с наставляемым молодым специалистом на 2024-2025 учебный год.....	39

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества МБУДО «Детская школа искусств № 5» города Челябинска (далее - Программа)
Решение об утверждении Программы	Приказ № 28091 от 28.08.2024 г.
Основание разработки программы (нормативно-правовая база)	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); • Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»; • Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года»; • Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» <p>Уровень субъекта РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказы Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению системы наставничества в Челябинской области», Министерства культуры Челябинской области от 21.08.2023 № 447 «О системе наставничества в образовательных организациях отрасли культуры, расположенных на территории в Челябинской области. <p>Уровень образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ о внедрении системы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска № 1121 от 01.12.2023 • Положение о наставничестве в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска • Иные локальные акты.
Разработчик программы	Дурышина Н.В., заместитель директора по научно-методической работе
Целевые группы	Руководитель, куратор, наставники преподаватели, наставляемые молодые специалисты
Срок реализации программы	С 01.09.2024 года по 31.05.2025 года
Реализуемые формы наставничества	«Наставник преподаватель – Наставляемый молодой специалист»
Направления наставнической деятельности	- анализ результатов деятельности; - изучение уровня профессиональной подготовки преподавателей, их потребностей, запросов;

	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы по восполнению профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых
Управление Программой	<ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация в соответствии с настоящей Программой планов по ее реализации; - организация деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой; - изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов наставляемых молодых специалистов ; - мониторинг профессиональной готовности преподавателей к выполнению функций наставников; - мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска. <p>Программа является открытой, что предполагает внесение в нее необходимых изменений на основании мониторинга, а также в связи с изменениями во внешней по отношению к ДШИ (новыми федеральными и региональными нормативными актами и пр.).</p>
Условия эффективности	<ul style="list-style-type: none"> - системность и непрерывность в организации взаимодействия Наставника и наставляемого молодого специалиста; - сочетание теоретических и практических форм работы; - анализ результатов работы; - своевременное обеспечение преподавателей педагогической и учебно-методической информацией.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика профессиональных дефицитов наставляемых молодых специалистов; - качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися ДШИ, родителями (законными представителями); - построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности; - повышение профессиональной готовности преподавателей ДШИ к выполнению функций наставников; - повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества
Система мониторинга и контроль	<ul style="list-style-type: none"> - оценка качества процесса реализации программы наставничества; - мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников; - оценка влияния Программы наставничества на участников образовательных отношений; - отчет наставника по реализации и выполнению программы
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p><i>Материальное стимулирование</i> Исполнение функций наставника даёт баллы</p> <ul style="list-style-type: none"> - при учете Показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска ; - при прохождении аттестации <p><i>Нематериальные способы стимулирования</i></p>

	<ul style="list-style-type: none">- публичное признание значимости их работы;- объявление благодарности;- награждение почетной грамотой и др.;- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия;- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в конференциях, форумах, конкурсах для повышения общественного статуса наставников, роста репутации, улучшения психологического климата в коллективе МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, увеличения работоспособности педагогических работников
--	--

ГБУДО УМЦ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБУДО «Детская школа искусств № 5» города Челябинска создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной детской школе искусств нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на следующие нормативно-правовые документы:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области

от 18.10.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению системы наставничества в Челябинской области», Министерства культуры Челябинской области от 21.08.2023 № 447 «О системе наставничества в образовательных организациях отрасли культуры, расположенных на территории в Челябинской области.

Наставничество - это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим преподавателям.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим преподавателям и преподавателям, меняющим условия работы и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого преподавателя и вновь прибывшего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, получить поддержку опытных преподавателей-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого преподавателя (Наставляемого молодого специалиста) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого молодого специалиста знаний в

области искусств, предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми молодыми специалистами на уровне образовательной организации - МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска.

Программа наставничества МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Образовательный процесс МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска характеризуется следующими успехами и проблемами:

-сильные стороны:

1. Развитая материально-техническая база;
2. Стабильный коллектив педагогических работников;
3. Наличие педагогов, способных транслировать свой опыт работы и востребованность в транслируемом опыте;
4. Эффективное взаимодействие с социальными партнерами.

слабые стороны:

1. Не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий;
2. Недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования вследствие сильной загруженности преподавателей.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемых, а также создание комфортной профессиональной среды, необходимой для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов.

Основные задачи наставничества:

1. Раскрытие потенциала каждого Наставляемого молодого

специалиста;

2. Плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных преподавателей.

3. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого молодого специалиста к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

4. Адаптация Наставляемого молодого специалиста к корпоративной культуре МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

5. Формирование потребности Наставляемого молодого специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

6. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого молодого специалиста;

7. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого молодого специалиста.

8. Оценить результаты программы и ее эффективность, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого Наставляемого молодого специалиста.

9. Снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

10. Улучшение показателей МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска в кадровой политике.

Срок реализации программы - 1 год.

Это связано с тем, что план работы МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав детской школы искусств или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые

преподаватели могут поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 31.05. 2025 года.

Целевая группа реализации программы наставничества: преподаватели, Наставляемые молодые специалисты.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Преподаватель-наставляемый молодой специалист»

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого молодого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого молодого специалиста к участию в работе МО преподавателей по видам искусств.

Принципы наставничества

- Добровольность

- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого молодого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

2.1. Термины и определения программы

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.

Консультант - человек, который дает «рецепт» под конкретную определенную ситуацию.

Коуч - опытный сотрудник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем.

Коучинг - форма наставничества, которая обеспечивает раскрытие потенциала личности обучаемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Мастер производственного обучения - педагогический работник в учреждениях среднего профессионального образования России,

осуществляющий обучение учащихся практическим навыкам какой-либо профессии.

Ментор - руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

Менторинг - целенаправленная передача опыта стажеру более опытным сотрудником по типу «делай как я».

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

Методология (от «метод» и «логия») - учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности; система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Методология наставничества - система подходов и методов, а также теорий и исследований, позволяющих понять наставничество, выступающих в роли способов и инструментов познания.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

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

Нетворкинг - метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами

Неформальное наставничество - особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

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

Развитие персонала - все процессы, способствующие полному раскрытию потенциала сотрудников.

Система наставничества - комплекс мер, которые компания обязана предпринять, чтобы обеспечить качественную подготовку наставников и в определенной степени гарантировать эффективность их работы.

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

Тьюторинг - процесс, направленный на сопровождение процесса корпоративного обучения стажера, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику.

Фасилитатор - опытный руководитель, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию на основе креативных моделей корпоративного обучения.

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.

Формальное (официальное) наставничество - форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, и все это подкрепляется соответствующими приказами.

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники 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

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Характеристика основных участников Программы наставничества, их функции

• **Наставляемые молодые специалисты**, имеющий опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями :

- Абрамова Г.Р., преподаватель хореографических дисциплин;
- Банцевич О.А., преподаватель по хору;
- Долгова Е.А., преподаватель музыкально-теоретических дисциплин;
- Максимова Н.А., преподаватель по народному вокалу;
- Магазов И.Р., преподаватель по классу баяна;
- Шлегель Д.С., преподаватель по классу баяна;
- Шаяхметова В.А., преподаватель хореографических дисциплин;

- Чигинцева П.И., преподаватель по классу домры;
- Юсупова Д.В., преподаватель по вокалу.

• **Наставляемые преподаватели**, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации:

-Зажимаева К.Н., преподаватель по вокалу.

- **Наставники для молодых специалистов:**

– Федорова Н.А., руководитель МО хореографического отделения, преподаватель хореографических дисциплин;

– Самохвалова Г.Ю., руководитель МО отделения народных инструментов, преподаватель по классу аккордеона;

– Удалова Н.И., преподаватель по хору;

– Фахрутдинова Г.К., преподаватель музыкально-теоретических дисциплин;

– Козюрова О.П., преподаватель по классу домры;

- **Куратор программы** - Дурышина Н.В., заместитель директора по научно-методической работе МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска/

2.2. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска в соответствии с управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар;

Методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

- **Формирование базы Наставляемых** -из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- **Формирование базы наставников из числа:**
 - педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - ветеранов педагогического труда, имеющих большой стаж работы и высшую квалификационную категорию.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей.

Формы и методы работы «Наставник – Наставляемы молодой специалист»:

Организации - партнеры	Уровень ДШИ
- курсы повышения квалификации - семинары, конференции, вебинары; - конкурсы профессионального мастерства; - общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах	- беседы; - собеседования; - тренинговые занятия; - встречи с опытными преподавателями; - открытые уроки, внеклассные мероприятия; - тематические педсоветы, семинары; - методические консультации; - посещение и взаимопосещение уроков; - анкетирование, тестирование;

Деятельность наставника:

1 этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап - основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого молодого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3 этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Формы и методы работы преподавателя-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование.
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.).

Основные участники программы и их функции

Требования, предъявляемые к наставнику:

- **Наставник обязан:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска при осуществлении наставнической деятельности;

- способствовать формированию у наставляемого необходимых профессиональных компетенций;

- оказывать содействие наставляемому в исполнении его должностных обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

- оказывать содействие наставляемому, в изучении локальных нормативных актов школы, регламентирующих исполнение его должностных обязанностей;

- передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства;

- привлекать наставляемого к участию в общественной жизни коллектива МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

- воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, проявлять требовательность в соблюдении норм профессиональной этики.

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и

профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

• Наставляемый обязан:

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей;

-выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные сроки;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы, способы качественного исполнения должностных обязанностей;

-устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

-проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

-вести портфолио своих достижений в исполнительской, концертно-просветительской деятельности;

- участвовать в общественной жизни коллектива МБУДО «ДШИ №5» г. Челябинска;

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

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска берут на себя:

- администрация организации - участников программы;
- наставники – наставляемых молодых специалистов.

2.2. Организация деятельности по внедрению программы наставничества

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу по наставничеству в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска. Она отражается в «Дорожной карте» (Приложение 1).

Инструмент реализации Программы - базы наставляемых и наставников.

Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии директора, заместителями директора МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска располагающими информацией о потребностях преподавателей как потенциальных участников Программы.

Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в

Этапы реализации Программы в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска:

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска: 2. Сбор предварительных запросов, анкетирование потенциальных наставляемых.	1. Протокол заседания методического совета МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска. 2. Анализ кадровой политики МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска. 4. Обновление «Дорожной карты» реализации наставничества (приложение 1). 5. Приказ об утверждении Программы наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа внутри МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска по формированию базы из числа преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми молодыми специалистами	1. Заполненные анкеты всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование групп	1. Встреча всех отобранных наставников и наставляемых молодых специалистов. 2. Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора.	1. Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. 2. Приказ о закреплении наставнических групп

		3. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	<p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Работа в каждой группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>1. Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых молодых специалистов; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>1. Подведение итогов работы каждой группы.</p> <p>2. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии МБУДО «ДШИ №5» г. Челябинска</p> <p>3. Популяризация эффективных практик</p>	<p>1. Проведение итогового мероприятия Программы</p> <p>2. База потенциальных наставников.</p> <p>3. Банк методических материалов, развитое сообщество наставников МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска</p>

Компоненты программы наставничества

Компонент	Содержание
Ценностно-смысловой	<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Объект наставничества - процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>
Содержательный	<p>Работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом организации; - социумом

Технологический	Технологии: <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные; - тренинговые; - проектные; - информационные; - консультативные; - семинары-практикумы.
Оценочно-диагностический	Мониторинг и оценка параметров программы: <ul style="list-style-type: none"> - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - «личностного» (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

2.3. Условия и ресурсы реализации программы наставничества

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска включает:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы дополнительного образования, приоритетные направления его развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-преподавателей, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

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

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и

наставляемым молодым специалистам в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);

- доступ к сети интернет; оргтехника, канцелярские товары и т.д.;

- другие материально-технические ресурсы.

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

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

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, вручение ценного подарка;

- представление к государственным и ведомственным наградам;

- помещение фотографии наставника на доску почета МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска)

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

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

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

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

3.1. Ожидаемые результаты программы

В результате внедрения и реализации Программы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли преподавателей, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников МБУДО «ДШИ № 5»

г. Челябинска;

4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых-начинающих преподавателей;

5. Методическое сопровождение системы наставничества МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

6. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

7. Улучшение психологического климата в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства:

8. Адаптацию наставляемых молодых специалистов в новом педагогическом коллективе МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска;

Организация контроля и оценки.

В качестве текущего контроля 1 раз в 2 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на совещании при директоре, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом Педагогическом совете.

При внедрении и реализации программы наставничества **возможны следующие риски:**

-отсутствие у части преподавателей восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

-высокая нагрузка у наставников и наставляемых молодых специалистов;

-низкая мотивация наставников.

-недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

-низкая мотивация наставляемых молодых специалистов, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;

-низкая степень взаимодействия наставников и наставляемых молодых

специалистов.

3.2. Мониторинги программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым или 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) мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

• Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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 молодой специалист».

Мониторинг помогает 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 МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, 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 МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска .

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к 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.

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.

- **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный

профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска.

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 МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый молодой специалист».

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.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. 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 молодой специалист».

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- 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 изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска.

3.3. Результаты реализации программы

Результатом успешной реализации программы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого, менее опытного, сменившего

место работы специалиста на новом месте работы;

-увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем;

-количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

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.

Региональный мониторинг проводится 1 раз в год (октябрь — ноябрь) путем сбора данных по указанным показателям от образовательных организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г. Челябинск, 2021

1. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. - Москва : Рыбаков Фонд, 2016.

2. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. - 2017.

3. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях,

Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г.Челябинск, ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021.

4. Наставничество в образовательной организации [Текст]. / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г А. Вашкиной. - Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. - 88 с.

5. Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст] / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М. : Рыбаков Фонд, 2016. - 155 с.

6. Наставничество: эффективные технологии развития сотрудников [Электронный ресурс]. // Методический центр «Раменский дом учителя». - Дата публикации 26.03.2018. - URL: <https://ramrdu.edumsko.ru/activity/innovation/post/310572> - Дата обращения: 29.01.2021.

7.Разработка системы мотивации наставников [Электронный ресурс]. // Официальный сайт «Консалтинговая группа Донских: игровые решения для бизнеса». - URL:<https://donskih.ru/2016/12/razrabotka-motivatsii->

nastavnikov/Дата обращения: 12.02.2021

8. Селиверстова М.В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях [Электронный ресурс]. / М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева. // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - вып. 3-2. - URL: <http://intiournal.ru/wp-content/uploads/2019/04/Seliverstova.pdf> – Дата обращения: 30.01.2021.

9. Теплов А.О. Понятие и основные элементы методологии наставничества [Электронный ресурс]. / А.О. Теплов. // Портал pravmisl: учебные материалы. - URL: http://pravmisl.ru/index.php?id=1339&option=com_content&task=view - Дата обращения: 29.01.2021.

10. Череминская Ю. Мотивация наставников [Электронный ресурс]. / Ю.Череминская. // HR-Академия. - URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/motivatsiya-nastavnikov.html> - Дата обращения: 13.02.2021.

**Приложения к программе наставничества в МБУДО «ДШИ № 5»
г. Челябинска**

Приложение 1

**Дорожная карта внедрения системы наставничества
в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска в 2024 году**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
І этап - организационный			
1	Информирование педагогических работников МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска о реализации программы наставничества	27.10.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В. Кацубина Ю.Г.
2	Формирование банка данных участников системы наставничества в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска	до 24.11.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В. руководители МО
3	Прикрепление участников системы наставничества МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска к преподавателям, ведущим наставническую деятельность в ВУЗах и ССУЗах	до 27.11.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.
4	Информирование родительского сообщества МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска о планируемой реализации программы наставничества	07.12.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В. руководители МО
5	Встреча с молодыми специалистами (преподавателями) с целью информирования о реализации программы наставничества	01.12.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В. Кацубина Ю.Г. руководители МО
6	Встреча наставников с наставляемыми МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска с целью информирования о реализации программы наставничества	с 01.12. по 08.12.2023	руководители МО
7	Участие в конференциях, совещаниях, методических собраниях по вопросам в офлайн и онлайн формате	в течение учебного года	Сафонова А.В. Дурышина Н.В. Кацубина Ю.Г.
8	Обучение наставников	ноябрь 2023 – январь 2024	кураторы из ГБОУ ВО «ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского»
ІІ этап - основной			
1	Проведение анкетирования молодых специалистов по вопросам реализации системы наставничества	01.12.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.
2	Анализ анкет молодых специалистов по вопросам реализации системы наставничества	с 01.12.2023 по 20.12.2023	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.
3	Ведение дневников по учету реализуемых мероприятий системы наставничества	в течение года	наставляемые

4	Регулярные встречи наставника и наставляемого	в течение года	Наставники МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска, ГБОУ ВО «ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского»
5	Выполнение индивидуального плана мероприятий системы наставничества	в течение года	Наставники МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска
6	Сбор обратной связи от участников программы наставничества	Декабрь 2023 , январь , март май , декабрь 2024	Сафонова А.В. Дурышина Н.В., наставники
III этап- заключительный			
1	Анкетирование участников системы наставничества на предмет личной удовлетворенности участием в программе наставничества	апрель – май 2024 г.	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.
2	Проведение мониторинга эффективности внедрения системы наставничества	апрель – май 2024 г.	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.
3	Публикация информации о внедрении системы наставничества на сайтах МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска и организаций-партнеров	в течение года	Сафонова А.В. наставники
4	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и наставляемых	в конце года	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.
5	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2024, декабрь 2024	Наставники МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска
6	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май 2024, декабрь 2024	Сафонова А.В. Дурышина Н.В. Кацубина Ю.Г., наставники МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска
7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базы наставников и наставляемых	Январь, май декабрь 2024	Сафонова А.В. Дурышина Н.В.

Дневник наставляемого молодого специалиста

(ФИО полностью)

преподавателя по классу _____

по внедрению системы наставничества

в МБУДО «ДШИ № 5»

г. Челябинска

2023, 2024 года

Банк данных молодого специалиста

ФИО полностью	
Число, месяц, год рождения	
Образование (указать полные данные ВУЗ, СУЗ. специальность по диплому, срок окончания)	
Контактные данные: -телефон -электронная почта	
Повышение квалификации	
Стаж работы в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска	
Категория	
Преподаваемый предмет по Программе, срок обучения	
Количество обучаемых учеников по специальности	
ФИО наставника	
Интересы наставляемого	
Год вхождения в программу наставничества	С 1 декабря 2023 года по 31 декабря 2024 года

1 Раздел: учебная работа
Посещение уроков

Дата	Тема урока	Программа, класс обучения	Преподаватель	Подпись преподавателя, проводившего урок

Проведение урока для наставника

Дата	Тема урока	Программа, класс обучения	Рекомендации по проведению урока	Подпись наставника

Консультации у наставника

Дата	Рассмотренный вопрос	Подпись наставника

2 Раздел: методическая работа

Методическая тема года или работы	Результат (методический продукт)	Срок выполнения

**Участие в вебинарах, конференциях, семинарах, мастер – классах
(молодой специалист / обучающийся)**

Дата	Название мероприятия	Организатор, место проведения	Документ, подтверждающий участие
молодой специалист:			
обучающийся:			

**3. Раздел. Концертно – просветительская работа
(молодой специалист / обучающийся)**

Дата	Название мероприятия, уровень мероприятия (ишкольный,	Организатор, место проведения	Количество участников и концертных номеров

	районный, городской, областной, всеросс-й)		
молодой специалист:			
обучающийся:			

**Участие в исполнительских конкурсах
(молодой специалист / обучающийся)**

Дата	Название мероприятия, уровень мероприятия (школьный, районный, городской, областной, всеросс-й)	Организатор, место проведения	Количество участников и концертных номеров
молодой специалист:			
обучающийся:			

Структура портфолио наставника

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО, должность в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (наставничество над молодыми специалистами) Работа по дополнительной программе (указать какая, преподаваемый предмет)
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник, квалификация, специализация по диплому (год окончания) Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> - Автор методических разработок (указать); - Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - 2020 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (___ час.), город...; - ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> - эксперт конкурса ... ____ г.; - член рабочей группы по разработке ... ____ г.; - член комиссии по ... ____ г.; - член жюри республиканского конкурса ... ____ г.; - российский эксперт международного проекта ... ____ г.; - ...
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> - ... - ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);

Ссылка на пакет документов профессиональной деятельности _____

**Карта анализа внеурочного воспитательного дела
(классного часа, внеклассного мероприятия и др.)**

Название, тема _____

Форма _____

Дата и место проведения _____

Продолжительность _____

Участники _____

Ответственный _____

№	Показатели	Критерии успешности	Баллы	Примечания
1.	Оценка деятельности педагога	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Компетентность и эрудиция ➤ Уровень заинтересованности ➤ демократичность в общении ➤ Внешний вид, мимика, жесты ➤ Стимуляция познавательной активности ➤ Доступность и посильность содержания для данного возраста ➤ Степень актуальности содержания ➤ Соответствие используемых форм и методов ➤ Средства наглядности ➤ Эмоциональная насыщенность ➤ Темп 		
2.	Оценка деятельности учащихся	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Активность в процессе восп.дела ➤ Заинтересованность в течение всего времени проведения дела ➤ Степень инициативности и творчества ➤ Уровень самостоятельности ➤ Эмоциональное восприятие ➤ Степень дисциплинированности и ответственности ➤ Характер ответов 		
3.	Оценка способов взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Степень рациональности и эффективности использования времени ➤ Выразительность, эмоциональность и доходчивость выступлений ➤ Степень участия воспитанников в проведении дела ➤ Общий стиль и культура общения 		что преобладает: участие или присутствие
4.	Оценка цели и результата воспитательного дела	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Социальная и педагогическая значимость цели, ее конкретность и четкость ➤ Степень эмоционального и воспитательного воздействия ➤ Степень обучающего и развивающего значения данного дела 		

Выводы и рекомендации _____

Подпись

ГБУ ДПО УМЦ

Журнал посещения уроков

молодого специалиста

_____,
(ФИО полностью)

преподавателя по классу _____

МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска

Начат : «__» _____ 202__ г.

Окончен: «__» _____ 202__ г.

Челябинск, 202_

Лист учета посещения уроков

№ п/п	Дата посещения урока	Предмет, тема урока	Цель посещения	Рекомендации	ФИО, должность проверяющего, подпись

**Примерный
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы наставника с наставляемым молодым специалистом
на 2024-2025 учебный год**

Наставляемый: _____ Должность: _____

Наставник: _____ Должность: _____

Цель: Создание социальной ситуации развития наставляемого молодого специалиста в процессе адаптации и закрепления его в МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска .

Задачи:

- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков начинающего преподавателя, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися ДШИ и их родителями;
- способствовать развитию потребности у наставляемого молодого специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешное вовлечение начинающего педагога в деятельность МБУДО «ДШИ № 5» г. Челябинска
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков наставляемого молодого специалиста;
- Повышение профессиональной компетентности наставляемого молодого специалиста;
- Устранение профессиональных затруднений;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

№ п/п	Мероприятия	Отметка о выполнении
1. Организационный этап		
1	Знакомство с наставляемым	
2	Участие в формировании банка данных	
3	Составление индивидуального плана по программе наставничества	
4	Иные мероприятия (указать)	
2. Основной этап		
1	Посещение уроков (наставник-наставляемый)	
2	Посещение уроков (наставляемый-наставник)	
3	Проведение мастер-классов для учеников наставляемого	
4	Открытый урок для коллег отделения	
5	Консультации по имеющимся проблемам и вопросам	

6	Совместное посещение культурно-массовых мероприятий	
7	Участие в обучающих вебинарах и встречах	Указать дату проведения, тема
8	Участие в рейтинговых конкурсах для наставляемых (название конкурса)	Указать срок проведения, результат
9	Контроль за формирование портфолио для молодых специалистов	
10	Предоставление ежеквартальных отчетов	
11	Иные мероприятия (указать)	
3. Заключительный этап		
1	Информация на сайт о работе в системе наставничества	
2	Участие в анкетировании на предмет личной удовлетворенности системой наставничества	
3	Круглый стол по обмену опытом системы наставничества	
	Иные мероприятия (указать)	

Вывод:

Полностью выполнено: _____ пунктов плана

Частично реализовано: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Не выполнено: _____ пунктов плана.

Причина невыполнения: _____

Наставляемый молодой специалист продемонстрировал:

- активность
- откликался на предложения
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанную готовность к профессиональной деятельности в ДШИ
- Иное (дополнительное мнение).

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Детская школа искусств № 2» г. Челябинска

Областной смотр-конкурс

«Лучшие практики и программы наставничества»

Номинация **«Лучшая практика наставничества»**

Форма наставничества: «Преподаватель-преподаватель»

Автор: Дробнис Людмила Александровна

Преподаватель

МБУДО «ДШИ № 2» г. Челябинска

Практика наставничества «Преподаватель-преподаватель»

Детская школа искусств № 2 города Челябинска – уникальное образовательное учреждение. Наша школа с сентября 1994 года и по сей день совместно со специальной школой - интернатом № 12 для слабослышащих детей осуществляет работу в рамках программы «Адаптирующее развитие детей-инвалидов средствами искусства» (на примере обучения музыке слабослышащих детей).

Эта работа предусматривает создание специальных условий для получения образования детьми с ОВЗ, включая использование специализированных образовательных программ, методов и средств обучения.

Однако на практике получается, что преподаватели школ искусств, при получении музыкального образования, не изучали специального курса методики работы с детьми с проблемами слуха. Восполнение пробела в знаниях происходит на специализированных курсах повышения квалификации.

К данной проблеме присоединяется еще одна - ограниченное количество методических материалов, программ, разработок и специальных средств обучения слабослышащих детей.

В соответствии с названной проблемой коллектив МБУДО «ДШИ № 2» г. Челябинска активно проводит работу по повышению педагогической компетенции, разрабатывает методические материалы для обучения особых детей.

Методическая работа – определитель компетенции педагога в области образования по своей специализации. Однако не всегда педагоги-исполнители, прекрасно владеющие своим инструментом, имеют навык оформления основных положений своей методики, а тем более разрабатывать дидактические пособия и технологические карты для работы с детьми с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья).

В филиале ДШИ № 2 на базе специальной школы - интерната № 12 для слабослышащих детей осуществляют работу преподаватели высшей квалификационной категории, которые разработали адаптированные программы для работы с детьми с ОВЗ, учитывающие специфические особенности обучения учеников данной категории. Для полноценной организации образовательного процесса этого недостаточно, поэтому необходимы методические материалы формирующие УМК. Работа педагога по проектированию и созданию учебно-методического комплекса не только позволяет систематизировать опыт, накапливаемый им как специалистом, но и способствует проявлению творческой активности и осознанному профессиональному развитию.

МБУДО «ДШИ № 2» г. Челябинска в настоящее время решает задачу целенаправленной методической работы с педагогами, испытывающими профессиональные затруднения, а именно организацией методического сопровождения педагога-методиста, т.е. наставничества в форме «Преподаватель-преподаватель». Примером может послужить работа творческой группы педагогов Костюк Т.В. (Класс домры и балалайки), Третьяковой Л.В. (Класс баяна) и наставника Дробнис Л.А.

Цель: оказание адресной профессиональной помощи педагогам, повышение эффективности методического сопровождения.

Задачи:

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности;
- выявление, обобщение и распространение положительного педагогического опыта творчески работающих педагогов.
- рост числа профессиональных работ: методических разработок, статей, исследований.

Практический процесс реализации наставничества достаточно сложен. Он требует системы различных мероприятий: планирования, информационного обеспечения, консультаций, методологического обоснования и технологического обеспечения.

Успех любого начинания, в том числе и в области методической деятельности, это **планирование**. Задачи методической работы не могут быть решены без тщательного планирования и учёта всей работы. Планирование намечает что, когда (сроки исполнения крайне важны) и как целесообразно сделать.

Иллюстрацией организации работы по наставничеству может служить Приложение 1 «Планирование основного процесса работы». Особо следует отметить основные разделы плана:

1. Диагностический
2. Прогностический
3. Практический
4. Обобщающий
5. Внедренческий

Каждый из этих разделов выполняет свою функцию. В нашей школе тематический педсовет проводится в виде педагогических чтений в конце третьей четверти. Поэтому вся работа распределена с целью полноценной подготовки к выступлению на этом мероприятии.

Первый этап – диагностический

Цель этого этапа - определение темы методической работы

Задачи:

1. Анализ профессиональных затруднений
2. Ревизия содержания УМК
3. Постановка проблемы в рамках темы года школы
4. Определение литературы по теме методической работы

Время диагностического этапа - июнь, конец учебного года.

В этот период происходит подведение итогов и анализ работы коллектива за учебный год. Раскрываются не только положительные моменты, но и намечаются проблемы, требующие практического решения. Ревизия УМК на отделении «ОЭО» показала недостаток материалов практического назначения, потому возникла необходимость пополнения методического фонда. Ещё один компонент, определяющий направление работы – тема года школы, именно она, в большей степени, определяет тему методической работы.

Тема года «Народное искусство в рамках образовательного процесса» повлекла за собой методическую разработку «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования». Тема выбрана не случайно, с одной стороны слабослышащие дети занимаются на инструментах народного оркестра, и народная музыка, это их основной репертуар, а с другой стороны педагоги в работе со слабослышащими детьми, нашли способ активизации детей к музыкальной концертной деятельности, способом ансамблевой игры. Детям с ОВЗ необходима всяческая поддержка, особенно на сцене, а коллективное исполнение позволяет решить ряд психологических проблем.

Отличные результаты практической деятельности по ансамблевому музицированию (концерты, конкурсы), повлекли за собой необходимость методической разработки с обоснованием всех особенных моментов, учитывающих специфику работы с детьми с ОВЗ.

После определения темы методической работы наступает период большой работы наставника.

С целью выявления затруднений, потребностей и образовательных запросов преподавателей было проведено анкетирование на тему **«Определение профессиональных затруднений педагога»**. Анкета включает в себя три раздела, определяющих основные области его профессиональной деятельности:

1. Создание образовательной среды и использование её возможностей

2. Профессиональное развитие

3. Организация взаимодействия и общения

Непосредственно с методической работой связан раздел анкеты «Профессиональное развитие».

<i>Профессиональное развитие</i>				
Знание преподаваемого предмета				
Планирование самообразования и повышения педагогического мастерства				
Овладение содержанием новых программ и изучение современной литературы				
Умение использовать компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы				
Умение квалифицированно работать с различными информационными ресурсами				
Проблемы с выбором методов, форм и средств обучения				
Знание образовательных стандартов и реализующих их программ				
Профессиональные затруднения при реализации образовательной программы				
Умение осуществлять системно-деятельностный подход в обучении				
Использование опыта творческой деятельности других педагогов				
Необходимость в повышении своего профессионального уровня				

Решительность и уверенность в том, что Вы преодолеете трудности при переходе на стандарты нового поколения				

В анкетировании приняли участие 28 преподавателей и концертмейстеров, что составляет 87,5 % от общего числа педагогического состава школы (32).

Выводы:

Необходимо	
- изучить:	1. Содержание новых программ. 2. Современную методическую литературу по всем направлениям деятельности.
- обсудить:	1. На тематическом педагогическом совете систему контрольно-измерительных материалов реализуемых программ
- увидеть:	1. Активную методическую работу МЕТОДИЧЕСКИХ объединений для повышения профессионального уровня на базе школы. 2. Организацию посещения курсов повышения квалификации различного уровня.

После подведения итогов анкетирования стало ясно, что основная часть вопросов у педагогов не вызывает затруднений, но были выявлены проблемы:

1. Овладение содержанием новых программ и изучение современной литературы;
2. Умение квалифицированно работать с различными информационными ресурсами;
3. Проблемы с выбором методов, форм и средств обучения.

Исходя из выявленных проблем, для восполнения недостающих знаний и умений педагогов в рамках наставничества запланирована система **методического сопровождения**. После определения темы методической работы наставник и педагоги творческой группы делают обзор методических материалов и определяют наиболее значимые работы для изучения всеми участниками проекта по методической работе. Таким образом, педагогам представляется материал для теоретического осмысления и знакомства с

методической литературой по заданной теме. На эту работу необходимо время, т.к. без этого нельзя продолжать работу в следующем этапе, который состоится в августе и на это отводится 2 месяца.

Список литературы для изучения:

1. Белик И.С. Музыка против глухоты. – М., 2000.
2. Боскис Р.М. Учителю о детях с нарушениями слуха. – М. 1988.
3. Битова А.Л., Константинова И.С., Цыганок А.А. Место музыкальной терапии в системе помощи ребенку с нарушениями развития // Обучение и воспитание детей с нарушениями развития. М., 2007, с. 56 – 69.
4. Бочкарев Л.Л. Психология музыкальной деятельности М., 1997
5. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М, 1992.
6. Готлиб А. Основы ансамблевой техники. - Ленинград: Мир.1986
7. Константинова И.С. Музыкальная терапия как средство невербальной коммуникации. // Педагогика, которая лечит. Опыт работы с особыми детьми. Под ред. Дименштейн М.С. М.: Теревинф. 2008.
8. Лёве А. Развитие слуха у неслышащих детей: История. Методы. Возможности. М.: Изд. "Академия". 2003.
9. Ризоль Н. Очерки о работе в ансамбле. - М.: Музыка.1986.

Следующий этап **прогностический** – август.

Цель: организация работы творческой группы

Задачи:

1. Обсуждение цели, задач и гипотезы исследования
2. Составление циклограммы планирования
3. Составление тезисов предстоящей работы

После изучения методической литературы творческая группа – наставник и педагоги, организуют обсуждение изученной методической литературы, определяют цель, задачи и гипотезу исследования, составляют тезисы методической работы и обозначают способы обобщения имеющегося опыта работы с детьми с ОВЗ. Образец структуры тезисов Приложение 2.

Следующий этап – **практический** – с сентября по январь.

Цель: разработка методических материалов для формирования УМК

Задачи:

1. Подбор и освоение методов исследования
2. Обобщение имеющегося опыта
3. Отслеживание процесса текущих, промежуточных результатов
4. Корректировка работы
5. Подведение итогов

В этот период начинается основная работа по созданию методической работы. Самое главное на этом этапе договариваться о постоянных встречах творческой группы (у нас были ежемесячные рабочие встречи) для отслеживания промежуточных результатов, корректировки и обобщения собственного имеющегося опыта, без которых работа превращается в реферат. В окончании этого периода методическая работа должна быть сделана.

Основные формы работы творческой группы:

1. Семинар-практикум. Краснопольская М.Ю. кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Народного хорового пения» ЧГИК, провела обучающий семинар на тему: «Учебно-методический комплекс как условие повышения качества образования».
2. Индивидуальные консультации.
3. Собеседование с педагогами для обобщения собственного опыта работы.
4. Посещение занятий для анализа педагогических ситуаций, иллюстрирующих основные положения методической работы.
5. Моделирование оформления дидактических материалов (каталог дидактических игр, пальчиковые игры), удобных в практической работе с учениками.

Сотрудничество наставника и педагогов в этот период очень

интенсивное, поэтому основой служит не поучительная роль наставника, а именно коллективное обсуждение всех проблем и совместное решение в поиске наиболее оптимальных приемов и методов решения педагогических проблем.

В работе «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования», как методологическая основа, были взяты основные принципы развивающего обучения Выготского Л.С. В этом направлении тоже была проведена работа по систематизации основных видов работы.

Основные принципы развивающего обучения

Музыкально-дидактические принципы	Значение в педагогической практике	Способы использования в работе со слабослышащими детьми
-----------------------------------	------------------------------------	---

В том разделе работы было необходимо систематизировать опыт в свете обоснования методологических положений практическими рекомендациями. Весь процесс музыкального воспитания и обучения слабослышащих детей строится на постоянном поиске эффективных и действенных методических приемов и способов решения **физиологических и психологических** проблем, новых подходов к организации учебного процесса, повышения мотивации к учебе учащихся и качества обучения. Результат данной работы – таблица, фиксирующая «Физиологические и психологические особенности слабослышащих детей» с одной стороны, и «Методические приемы и способы решения проблем слабослышащих детей» - с другой стороны.

Формирование методического комплекса, включает в себя не только методические рекомендации, но и дидактические материалы, которые должны соответствовать содержанию. В данной работе ценный материал для практического использования - это 2 приложения.

Проанализировав способы изложения дидактических развивающих игр,

была выбрана единая форма и сформирован каталог дидактически игр, специфической направленности, позволяющей активизировать слуховые восприятия музыки слабослышащих детей. (Приложение 1).

В приложении 2 собраны пальчиковые игры: первый раздел – общие, которые подходят для всех детей, во втором разделе игры специфические, помогающие решать исполнительские проблемы баянистов, а в третьем разделе игры для домристов и балалаечников.

Следующий этап, **обобщающий** – февраль.

Цель: подготовка выступления на педагогических чтениях

Задачи:

1. Корректировка работы с учетом пожелания коллег по улучшению качества работы
2. Корректировка работы в соответствии с требованиями к оформлению работ
3. Подготовка выступления на педагогических чтениях: тезисы, презентации

В этот период методическая работа представляется на заседании методического объединения. Коллеги, заслушав доклад, высказывают свои пожелания для улучшения качества выполненной работы.

После этого мероприятия, происходит окончательная корректировка работы с учетом пожеланий коллег и в соответствии с требованиями к оформлению работ. После этого готовится презентация и тезисы для выступления на педагогических чтениях.

Заключительный этап работы – **внедренческий**. Распространение положительного педагогического опыта – участие в мероприятиях школьного, городского и областного уровней.

Результат коллективной работы – выступление 26 марта 2022 года на педагогических чтениях МБУДОД «ДШИ №2» г. Челябинска «Народное искусство в рамках образовательного процесса». При обсуждении итогов

педагогически чтений, было рекомендовано продолжить работу над этой темой и начать оформление для участия в Областном конкурсе программ, методических работ и учебно-методических комплексов, организованного ГБУ ДПО «УМЦ», а также в работе методических мероприятий на уровне города и области.

Октябрь 2022 года «Областной смотр-конкурс программ, методических работ преподавателей детских школ искусств» УМЦ, работа «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования» Третьяковой Л.В. и Костюк Т.В. – результат *Лауреат I степени*.

Ноябрь 2022 года Конференция ЧГИК «Преемственность в области художественного образования детских школ искусств уральского региона» доклад-презентация Третьяковой Л.В. и Костюк Т.В. «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования».

Январь 2023 года. Сборник статей Всероссийской научно—практической конференции «Преемственность в области художественного образования ДШИ уральского региона» Статья Третьяковой Л.В. и Костюк Т.В. «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования».

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что основная цель наставничества, обучения и развития профессионализма педагогических кадров выполнена. Ценный педагогический опыт обобщён и получил распространение на уровне школы и города.

Планирование основного процесса работы.

№	Этапы работы	Направленность деятельности	Целевая установка	Содержание основной деятельности	Сроки	Результат
1	Диагностический	Рассмотрение предложений по проблемам содержания методики преподавания детям с ОВЗ	Постановка проблемы	1. Ревизия содержания УМК по предметам 2. Анализ профессиональных затруднений	Июнь 2021 г.	Определение темы методической работы.
2	Прогностический	Определение цели и задач работы над темой	Разработка цикла графы планирования работы	1. Обсуждение цели, задач и гипотезы исследования 2. Составление цикла графы планирования 3. Составление тезисов предстоящей работы	Август 2021	Разработка целевой установки для проведения методической работы.
3	Практический		Разработка методических материалов для формирования УМК	1. Изучение литературы по проблеме 2. Подбор и освоение методов исследования 3. Обобщение имеющегося опыта 4. Отслеживание процесса текущих, промежуточных результатов 5. Корректировка работы 6. Подведение итогов	Сентябрь 2021-январь 2022	1. Отслеживание процесса текущих, промежуточных результатов 2. Корректировка работы 3. Подведение итогов
4	Обобщающий	Подготовка выступления на педагогических чтениях	Заседание методического объединения и заслушивание доклада	1. Корректировка работы с учетом пожелания коллег по улучшению качества работы 2. Корректировка работы в соответствии с требованиями к оформлению работ 3. Подготовка выступления на педагогических чтениях	Февраль 2022 г.	1. Подготовка доклада 2. Тезисы выступления 3. Подготовка презентации
5	Внедренческий	Распространение положительного педагогического	Педагогические чтения МБУДО «ДШИ	Работа, доклад, презентация	Март 2022 г.	Выступление на педагогических чтениях

		кого опыта творчески работающих педагогов	№2» г. Челябинска «Народное искусство в рамках образовательного процесса» .			
			«Областной смотр конкурс программ, методических работ преподавателей детских школ искусств» УМЦ,	Конкурсная работа Третьяковой Л.В. и Костюк Т.В. «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования»	Октябрь 2022 г.	Лауреат I степени.
			Конференция ЧГИК «Преемственность в области художественного образования детских школ искусств уральского региона»	Доклад-презентация «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования» Третьяковой Л.В. и Костюк Т.В.	Ноябрь 2022 г.	конференция
			Сборник статей Всероссийской научно—практической конференции «Преемственность в области художественного образования ДШИ уральского региона»	Статья Третьяковой Л.В. и Костюк Т.В. «Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования»	Январь 2023 г.	Публикация работы

Методы и приемы развития интереса учащихся к народной музыке на примере ансамблевого музицирования.

Содержание работы, тезисы

ВВЕДЕНИЕ

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕРЕСА К НАРОДНОЙ МУЗЫКЕ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

1.1. Проблема интереса: общетеоретический анализ

1.2. Роль народной музыки в воспитании подрастающего поколения

1.3. Основные принципы развивающего обучения Выготского Л.С..

1.4. Психолого-педагогическая характеристика детей с ОВЗ (СС), создание благоприятных условий для обучения.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕРЕСА К НАРОДНОЙ МУЗЫКЕ У УЧАЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ АНСАМБЛЯ

2.1. Основные принципы и задачи работы с малочисленными ансамблями

2.2. Методы развития интереса учащихся к народной музыке, традиции народного музицирования.

2.3. Организация и результаты творческой работы ансамблей детей ОВЗ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

ГБУДПО «Учебно-методический центр по образованию и повышению квалификации работников культуры и искусства Челябинской области»

Областной смотр-конкурс «Лучшие практики и программы наставничества»

Номинация: *«Лучшая практика наставничества»*

Форма наставничества: *«Преподаватель-Преподаватель»*

автор (ы): *Беляева Анна Владимировна,*
должность, место работы: *преподаватель МУ ДО «ДШИ № 1»КГО,*

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Описание опыта наставничества.....	6
1.1. Первый этап.....	6
1.2. Второй этап.....	8
1.3. Третий этап.....	12
Заключение.....	14
Список использованных источников и литературы.....	
Приложения	

ГБУ ДПО УМНЦ

Введение

Наставничество — форма совершенствования профессиональных кадров, которая имеет продолжительную историю в МУ ДО «ДШИ № 1» КГО, представляя собой опыт взаимодействия таких наставнических форм, как «Заведующий отделением - молодой преподаватель», «Опытный преподаватель - молодой преподаватель» и др.. Но, в современном контексте подготовки и повышения квалификации педагогов назрела необходимость в его переосмыслении, пересмотре подходов к организации наставничества для решения поставленных задач /новые образовательные стандарты, изменение социального контекста профессиональной подготовки и деятельности педагогов и др./.

Имея небольшой стаж педагогической деятельности /6 лет/, и совсем недавно пройдя школу наставничества в роли молодого педагога /наставляемого/, появилось желание стать наставником начинающему преподавателю, нарушив традицию в формировании наставнических пар в нашей школе, с обязательным участием в ней педагогов со стажем, наполнив свою наставническую деятельность не только передачей накопленного опыта, но и помощью в поиске собственных способов решения профессиональных задач; не контролем и оценкой соответствия стандартизированным критериям, а совместной рефлексией практики; не обучением, а содействием саморазвитию - тем самым положив начало новой модели компетенций наставника вне зависимости от его стажа. Тем самым, предотвращая одно из существенных противоречий в практике педагогического наставничества, как поколенческий разрыв между наставником и наставляемым, который создаёт между ними определённую разницу в ментальности. Более того, представленная наставническая деятельность становится развивающей не только для подопечного, но и для самого наставника. Данная форма наставничества позволяет использовать уникальные уровни компетенций:

- *метакомпетенции* /мышление, умение выстраивать взаимодействие и др./,

- *общие профессиональные компетенции* /умение наблюдать, ставить задачи развития, совершать пробу и рефлексировать свой вклад в действия детей или взрослых и др./,

- *специфические компетенции* /чувствительность к противоречиям, дивергентное мышление, эмпатия, умение продуктивно взаимодействовать в позициях «на равных», возвращать развивающую обратную связь, создавать ситуацию самостоятельного открытия/.

Таким образом, предложенные возможности представленной формы наставничества имеют практическую значимость для становления обновленной системы наставничества в нашей образовательной организации с учетом современных задач развития качества образования.

Актуальность

В настоящее время в теоретическом и практическом аспекте современного образования возникли объективные противоречия между ростом уровня профессионального образования в учебных заведениях и недостаточным уровнем их применения начинающими педагогами в условиях профессиональной деятельности; между повышением престижа и социальной значимости профессии педагога на государственном уровне и нехваткой, дефицитом молодых квалифицированных специалистов в сфере художественного образования.

Цель наставничества

- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, способствующей успешному закреплению молодого специалиста в должности педагога и позволяющей ему реализовывать актуальные педагогические задачи на достойном уровне.

Задачи

- развитие готовности у молодого педагога к профессиональному самосовершенствованию, работе над собой;

- выявление и предупреждение недостатков, затруднений и перегрузок в работе.

Модель наставничества

Ф.И.О. наставника: Беляева Анна Владимировна

Сведения о наставнике

Фамилия, имя, отчество	Беляева Анна Владимировна
Дата рождения	18.08.2000
Образование	высшее
Специальность по диплому	Концертный исполнитель. Преподаватель. Искусство народного пения
Педагогический стаж	6 лет

Ф.И.О. наставляемого: _Осипова Елизавета Евгеньевна

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Осипова Елизавета Евгеньевна
Дата рождения	19.06.2002
Образование	среднее
Специальность по диплому	Преподаватель. Искусство народного пения
Педагогический стаж	-

Место реализации практики

Муниципальное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №1» Копейского городского округа

Период наставничества

01.09.2023 - 30.06.2024

Этапы наставничества

1 этап - /сентябрь-октябрь/- диагностический

2 этап - /ноябрь-апрель/- практический

3 этап - /май-июнь/- обобщающий

Описание практики наставничества

1 этап - /сентябрь-октябрь/- диагностический

Содержание деятельности

Мероприятия	Контроль
	/ диагностический инструментарий/
Сентябрь	
1. Анкетирование молодого педагога 2. Диагностика затруднений молодого педагога 3. Планирование совместной деятельности молодого педагога и наставника 4. Определение темы взаимодействия «Использование образовательных технологий в педагогической деятельности» 5. Посещение педагогического совета «Развитие профессиональной компетентности начинающих педагогов» 6. Участие в работе городской педагогической конференции «Роль личности преподавателя и наставника в развитии ДО КГО: традиция и современность»	- анкеты - опросные листы
Октябрь	
1. Индивидуальные беседы по изучению педагогических технологий 2. Взаимопосещение уроков с последующим анализом 3. Изучение современных педагогических практик через интернет площадки 4. Консультации «Основные требования к современному уроку» 5. Участие в аттестационных мероприятиях 6. Самообразование молодого педагога /проекты, вебинары, конференции, семинары и др./ 7. Подведение итогов 1 этапа наставничества на заседании методического объединения	- решение проблемной ситуации - план анализа урока - методические рекомендации по требованиям ФГТ к современному уроку - форум «Молодой учитель» - аттестационные ведомости - Благодарность Методический материал первого этапа <i>/Приложение №1/</i>

Анализ первого этапа

На первом этапе, в ходе индивидуальных бесед, консультаций, анализа анкетирования, были выявлены наибольшие затруднения молодого специалиста по применению им в педагогической деятельности

образовательных технологий и методик обучения. По итогам проведения диагностического этапа были выбраны и применены разнообразные формы и методы работы, способствующие повышению его профессиональной компетенции по обозначенной проблеме. Этап проведен в формате проектно-аналитической сессии по уточнению организационно-содержательных аспектов совместной деятельности. Намечен план взаимодействия наставника и молодого преподавателя.

В течение первого этапа, по итогам посещения уроков молодого специалиста, совместно проведен анализ уроков, подтверждающий недостаточный уровень использования образовательных технологий в обучении учащихся.

Наставником даны методические рекомендации по изучению образовательных технологий и методик обучения. Посещение уроков наставника проходили с целью обучения молодого специалиста использованию современных эффективных методов обучения и организации деятельности учащихся на уроке.

Проведены консультации по определению основных требований к современному уроку, на основе методических рекомендаций наставника. По итогам мероприятий промежуточной аттестации был зафиксирован начальный уровень ЗУН учащихся молодого преподавателя для дальнейшего их анализа.

Актуальность обозначенной тематики подтверждает посещение педагогического совета, участие в работе городской педагогической конференции.

По окончании 1 этапа проведен отчет о проделанной работе по наставничеству на заседании методического объединения.

Итоги первого этапа

- определили профессиональные затруднения молодого педагога
- утвердили основную тему взаимодействия
- наметили совместный план работы

- провели индивидуальные беседы, консультации
- приняли участие в работе педсовета «Развитие профессиональной компетентности начинающих педагогов», городской педагогической конференции «Роль личности преподавателя и наставника в развитии ДО КГО: традиция и современность»

- взаимно посетили и проанализировали уроки
- внедрили в работу диагностический инструментарий

Результативность

Личные достижения молодого специалиста

- Благодарность за участие во Всероссийском патриотическом слете «В тылу война совсем другая» /Челябинск/

Таким образом, на первом этапе наставнической деятельности созданы благоприятные условия для формирования собственной внутренней трансформации в организации работы, нацеленной на потребность саморазвития начинающего специалиста.

2 этап - /ноябрь-апрель/- практический

Содержание деятельности

Мероприятия	Контроль / диагностический инструментарий/
Ноябрь	
1. Ознакомление с технологией проблемного обучения через рекомендацию наставника по изучению соответствующих изданий 2. Заявка на участие в расширенной программе Методического сопровождения ЮУрГИИ профоринированных обучающихся и их преподавателей в 2024 году 3. Повышение методического уровня через участие в конкурсах 4. Информирование о наставнической деятельности школы на образовательных сайтах	- обобщенная карта для решения педагогических задач - заявка наставника на участие в расширенной программе Методического сопровождения ЮУрГИИ профоринированных обучающихся и их преподавателей в 2024 году - дипломы конкурсов https://dsh1kgo.chel.muzkult.ru/media/2024/02/19/1341133

	893/Prikaz o formirovani na stavnicheskix par.pdf
Декабрь	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультации по использованию технологии проблемного обучения в различных видах педагогической деятельности 2. Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы ведущих преподавателей СУЗов и ВУЗов 3. Изучение современных педагогических практик через интернет площадки 4. Самообразование молодого педагога /курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, конкурсы/ 5. Участие в аттестационных мероприятиях с последующим анализом уровня учащихся молодого преподавателя 6. Информирование о наставнической деятельности школы на образовательных сайтах 	<ul style="list-style-type: none"> - посещение уроков преподавателя ЮУрГИИ им П.И. Чайковского Бухариной Надежды Ивановны - интернет проект «Педагогический опыт. Инновации, технологии, разработки» - дипломы конкурсов - аттестационные ведомости <p>https://dshi1kgo.chel.muzku.lt.ru/nastavnichestvo</p>
Январь	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация разработки молодым специалистом дидактического материала, содержащего практическую помощь в применении технологии проблемного обучения 2. Изучение современных педагогических практик через интернет площадки 3. Проведение совместных уроков /наставник-молодой педагог/ с использованием технологий проблемного обучения 	<ul style="list-style-type: none"> - карта успешности начинающего педагога - пример решения педагогической задачи /технология проблемного обучения/
Февраль	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомление с технологией личностно-ориентированного обучения через рекомендацию наставника по изучению соответствующих изданий 2. Изучение современных педагогических практик через интернет площадки 3. Внедрение аукциона педагогических идей в рамках заседания методической секции по практическому применению технологии личностно-ориентированного обучения 4. Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы ведущих преподавателей СУЗов и ВУЗов 5. Информирование о наставнической деятельности школы на образовательных сайтах 	<ul style="list-style-type: none"> - интернет площадки «Pedsovet.su», Pedsovet.org - посещение уроков преподавателя ЮУрГИИ им П.И. Чайковского Бухариной Надежды Ивановны <p>https://dshi1kgo.chel.muzkult.ru/news/107227657</p>
Март	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ видеоуроков 2. Консультация по решению педагогических задач /подходы личностно- ориентированного обучения/ 3. Изучение современных педагогических практик через интернет площадки 4. Участие в аттестационных мероприятиях с последующим анализом уровня учащихся молодого преподавателя 	<ul style="list-style-type: none"> - обобщенная карта для решения педагогических задач - интернет площадки Littleone - аттестационные ведомости - дипломы конкурсов

5. Повышение методического уровня через участие в конкурсах	
<i>Апрель</i>	
<p>1. Консультация по диагностике учащихся в рамках личностно ориентированного обучения</p> <p>2. Самообразование молодого педагога /курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, конкурсы/</p> <p>3. Повышение профессионального уровня через публикации методических разработок на образовательных сайтах</p> <p>4. Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы ведущих преподавателей СУЗов и ВУЗов</p> <p>5. Изучение современных педагогических практик через интернет площадки</p> <p>6. Информирование о наставнической деятельности школы на образовательных сайтах</p> <p>7. Подведение итогов 2 этапа наставничества на заседании методического объединения</p>	<p>- мониторинг ЗУН учащихся</p> <p>- Семинар - практикум «Народная музыка Юга России: из прошлого в будущее»</p> <p>- дипломы конкурсов</p> <p>- посещение уроков преподавателя ЮУрГИИ им П.И. Чайковского Бухариной Надежды Ивановны</p> <p>- интернет площадка Ucheba.com</p> <p>https://dshi1kgo.chel.muzkult.ru/news/107120447</p> <p style="text-align: center;">Методический материал второго этапа</p> <p style="text-align: right;"><i>/Приложение 2/</i></p>

Анализ второго этапа

На протяжении второго этапа осуществлялась корректировка профессиональных умений начинающего педагога, оказывалась помощь в выстраивании собственной программы самосовершенствования. Сформирован комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых проводился анализ деятельности молодого специалиста.

За счет изучения молодым специалистом методических пособий о современных педагогических технологиях, знакомства с педагогическими практиками через интернет площадки, посещения уроков ведущего педагога ЮУрГИИ им П.И. Чайковского Бухариной Надежды Ивановны, формировалось представление о лучших педагогических практиках. Апробируя постепенное внедрение образовательных технологий в педагогическую деятельность молодого специалиста, основное внимание

было направлено на изучение проблемного и личностно-ориентированного обучения. Проведены консультации по использованию технологии проблемного обучения в различных видах педагогической деятельности, по решению педагогических задач /подходы личностно - ориентированного обучения/, по диагностике учащихся в рамках личностно - ориентированного обучения. Совместное проведение уроков наставника с учащимися молодого преподавателя, оказали практическую помощь применения педагогических технологий в работе молодого специалиста над постановкой голоса, над дыханием, над четкой артикуляцией и в выборе репертуара.

Благодаря сотрудничеству молодых педагогов, как наставнической пары, проведение заседаний методической секции обрело современное содержание.

Наряду с общепринятыми формами работы /консультации, беседы, защита методических работ, анализ проведения уроков и др./, внедрены нестандартные и креативные формы, такие как аукцион педагогических идей. Все это явилось ярким примером педагогики сотрудничества, формируя при этом устойчивую внутреннюю мотивацию начинающего педагога к потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения учащихся, внедрению практической реализации теоретических знаний. Не смотря на начальный этап педагогической деятельности молодого специалиста, заслуживает поощрения результативность участия ее учеников на фестивалях и конкурсах различного уровня. Подтверждение положительных результатов деятельности молодого преподавателя определялось на основе используемого диагностического инструментария.

Хочется отметить, что потребность передавать накопленный опыт в качестве молодого наставника, усилил мотивацию к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных качеств в составе участников расширенной программы Методического сопровождения ЮУрГИИ профориентированных обучающихся и их преподавателей в 2024 году. Две

ученицы класса народного пения наставника были отобраны для участия в Творческой школе под кураторством заведующей отделением сольного и хорового народного пения ЮУрГИИ им П.И.Чайковского Беспалько Валентины Петровны.

Итоги второго этапа

- анализ видеоуроков;
- участие в работе методической секции;
- проведение консультаций по решению педагогических задач;
- изучение педагогических технологий /проблемное, личностно-ориентированное/;
- организация разработки молодым специалистом дидактического материала;
- взаимопосещение уроков с последующим анализом;
- изучение опыта работы ведущих преподавателей СУЗов и ВУЗов;
- внедрение новых форм проведения заседаний методической секции;
- публикации методических разработок на образовательных сайтах;
- самообразование молодого педагога /курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, конкурсы/;

Результативность

Достижения учащихся молодого специалиста

- Дипломат 3 степени Городского фестиваля-конкурса народного песенного исполнительства "Родная песня» /Копейск/;
- Лауреат 3 степени международного конкурса национальных культур "Палитра дружбы» /Барнаул/;
- Лауреат 2 степени Международного фестиваля-конкурса искусства и творчества «Дарование» /Санкт-Петербург/;

Личные достижения молодого специалиста

- Благодарность Законодательного собрания Челябинской области за добросовестный труд и активное участие в общественной жизни Челябинска.

Таким образом, на втором этапе наставнической деятельности, благодаря комплексу спланированных мероприятий, очевидна положительная динамика в профессиональных и личностных навыков наставляемого.

3 этап - /май-июнь/- обобщающий

Содержание деятельности

Мероприятия	Контроль / диагностический инструментарий/
Май	
1. Самообразование молодого педагога /курсы повышения квалификации, вебинары, конференции семинары, конкурсы/ 2. Участие в аттестационных мероприятиях с последующим анализом изменений ЗУН учащихся молодого преподавателя 3. Совместный анализ готовности начинающего педагога к саморазвитию	- статьи в «Социальной сети работников образования» - диагностика готовности начинающего педагога к саморазвитию - дипломы конкурсов
Июнь	
1. Повышение профессионального уровня через публикации методических разработок на образовательных сайтах 2. Подведение итогов работы по наставничеству в формате личной рефлексии 3. Составление предварительного плана учебно-методической работы молодого преподавателя на следующий год. 4. Планирование совместной деятельности молодого преподавателя и наставника на следующий учебный год 5. Информирование о наставнической деятельности школы на образовательных сайтах	- анкета наставляемого /по завершении работы/ - заявка молодого преподавателя в образовательный фонд «Талант и успех» /образовательный центр «СИРИУС»/ https://dsh1kgo.chel.muzkult.ru/news/107227091 Методический материал третьего этапа <i>/Приложение 3/</i>

Анализ третьего этапа

Третий этап был посвящен выявлению динамики изменения профессионального становления начинающего педагога, его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Положительную

динамику изменений становления молодого специалиста подтверждают результаты диагностических исследований.

Молодой преподаватель следит за новинками методической литературы по использованию современных образовательных технологий, пользуется Интернет - ресурсами для качественной подготовки к урокам. Анализ посещения уроков показал, что они соответствовали учебным программам и календарному планированию, используя изученные педагогические технологии показатели качества обученности обучающихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.

Самообразование молодого педагога подтверждалось его участием в курсах повышения квалификации, научных конференциях, семинарах, публикациями методических разработок на образовательных сайтах, участием в конкурсах.

Успешный отчет об итогах наставничества обсудили на заседании педагогического совета школы.

Итоги третьего этапа

- Анализ изменений ЗУН учащихся молодого преподавателя;
- Анализ изменений профессиональных качеств молодого преподавателя;
- Самообразование молодого педагога /курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, конкурсы/;
- Составление предварительного плана наставничества на новый учебный год;

Результативность

Достижения учащихся

- Лауреат 3 степени Всероссийского конкурса исполнителей народной песни "Стрежень" /Самара/;

- Дипломаты Международного фестиваля-конкурса народной культуры "Русское диво» /Москва/.

Личные достижения

- участие в научной конференции ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского «Традиционная музыкальная культура: теория, методика, практика» /Челябинск/

- публикация научной статьи «Поздняя лирическая песня в контексте проблем жанровой классификации» в сборнике статей «Смыслы, нормы, ценности в бытии человека, общества государства» ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского /Челябинск/

- публикация научной статьи «Отражение событий ВОВ в фольклоре Челябинской области /по материалам фольклорных экспедиций/» на информационно-образовательном ресурсе «Педагогика XXI века»

Таким образом, по каждому пункту диагностической карты успешности молодого педагога наблюдается явный рост показателей. Это говорит об успешности наставнической деятельности – желании участвовать в дальнейшем в программе наставничества. Сотрудничество педагогов позволило достичь положительных результатов, способствовало взаимному развитию, закрепляя потребность в постоянном самообразовании и в дальнейшей корректировке педагогической деятельности молодого специалиста школы.



Заключение

Быстрый темп изменений в системе образования предъявляет новые требования к профессиональным и личностным качествам педагога. Для соответствия этому, начинающий педагог должен быть мобильным и гибким во взглядах, чутко реагировать на изменение в образовательной среде, принимать во внимание особенности существующих педагогических систем, крайне быстро адаптироваться к современным требованиям профессиональной деятельности, для того, чтобы реализовать свой личный и профессиональный потенциал. Школы нового века ждут исключительно образованных и нравственных педагогов, умеющих найти коммуникацию в общении с различными слоями населения, лёгкими на подъём, энергичных и, легко трансформирующихся в процессе образования, обладающих высоким чувством ответственности за воспитание обучающихся, умеющих быстро и ответственно принимать решения в различных сложившихся ситуациях. Каждому образовательному учреждению просто необходимо создавать условия, способствующие формированию профессиональных способностей современного педагога. Развивать его компетенции, соответствующие потребностям новой педагогической системе, и связать их с его личностными потребностями.

«В решении этой важной задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна сделать процесс профессионального становления начинающего педагога более интенсивным и формировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации»[7].

С одной стороны, очень важно осмыслить и понять, что возрастная градация смены поколений – это необходимо для качественного функционирования любой педагогической группы, и избежать ее невозможно. С другой стороны, определенно, нехватка свежих идей ощущается в

современных образовательных учреждениях. Возникает проблема трансформации и обновления сферы наставничества.

Представленный тандем «молодой педагог /наставник/- начинающий педагог» стал инновационной формой наставничества в нашей школе, очень ценной составляющей которого стала психоэмоциональная поддержка наставляемого наставником, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических навыков и инициатив. Данная форма сотрудничества позволяет оказывать адресную помощь в решении профессиональных педагогических задач, а также вовлекать молодых педагогов в различные совместные формы непрерывного образования, участвовать в мероприятиях различных уровней, конкурсах профессионального мастерства. Очень важно, что осваивая роль молодого наставника формы «педагог-педагог», стремление к профессиональному совершенствованию привело к потребности освоения формы наставничества «педагог-ученик». На основании заявки на методическое сопровождение в Творческой школе, по итогам отбора две ученицы молодого наставника стали участниками расширенной программы Методического сопровождения ЮУрГИИ профориентированных обучающихся и их преподавателей в 2024 году. Более того, по окончании учебного года, в стремлении дальнейшего педагогического совершенствования, наставляемый молодой преподаватель стала кандидатом на роль наставника Образовательного Фонда «Талант и успех» / Образовательный центр «Сириус»/.

Таким образом, универсальная форма наставничества переросла в модель многоуровневого наставничества, которая позволяет обеспечивать вариативность образовательных систем и технологий, нацеленных на формирование индивидуальной траектории развития личности не только ребенка, но и педагога с учетом их потребностей, интересов и способностей, включая практику наставничества по реализации форм «наставник-педагог», «наставник-ученик». охватывая уровни начального, среднего и высшего образования, создавая при этом

условия для непрерывного образования посредством реализации опыта практической деятельности. Систематизация наставнической деятельности в нашей школе способствовала привлечению общественности к деятельности образовательной организации, к участию в реализации долгосрочных программ наставничества, улучшению атмосферы в коллективе по сплочению команды педагогов и повышению показателей школы в образовательной, социокультурной и других сферах.

ГБУ ДПО УММЦ

Список использованной литературы

1. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций и лиц, ответственных за внедрение системы наставничества (кураторства), сферы культуры Челябинской области / М-во культуры Челяб. обл.; Учеб.-метод. центр по образованию и повышению квалификации работников культуры и искусства Челяб. обл. — Челябинск, 2023. — 61 с
2. Поташник М.М., Требования к современному уроку. Методическое пособие. М.: Центр педагогического образования, 2008. – 272 с.
3. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: В 2 т. Т. 1. М.: НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с.
4. Елканов С.Б., Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов. - Москва : Просвещение, 1989. - 189 с.
5. Кудрявцев, Т. В. Проблемное обучение: истоки, сущность, перспективы / Т. В. Кудрявцев. — Москва : Знание, 2011. — 201 с.
6. Михальцова И. Г., Фаттахова Л. Р. Личностно-ориентированные технологии в работе с хоровым коллективом // Вестн. Ом. ун-та. 2023. Т. 28, № 3. 78 с.
7. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей под ред. Пидкасистого П.И. М.: Педагогическое общество России, 1998. - 640 с.
8. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 1 CD-ROM. – Текст : электронный.
9. Краснопольская Марина Юрьевна, Наставничество в ДШИ: документы и методические инструменты Методические рекомендации. Челябинск, 2023– Текст : электронный.

*Методический материал первого этапа**Приложение 1***Опросный лист****по выявлению профессиональных затруднений педагогического
работника общеобразовательной организации**

Уважаемые коллеги!

Для определения уровня сформированности ваших компетенций,
поставьте "галочку" в соответствующей графе

Показатели	Затруднения			
	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да, хотелось бы получить помощь
Общепедагогические компетенции				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»				
- ФГТ				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические компетенции				
1. Разработка рабочих программ				
2. Составление и корректировка поурочного планирования				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии уроков				
6. Структура урока в соответствии с типологией				
7. Применение образовательных технологий, методик обучения				
8. Использование разнообразных форм организации Работы на уроке, методов и приемов, направленных на формирование знаний, умений и навыков				
9. Составление плана, технологической карты урока				

10.Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11.Методы и приемы мотивации обучающихся				
12.Формирование универсальных учебных действий				
13.Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14.Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
15.Применение специальных педагогических подходов и Методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16.Разработка и реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ (в соответствии с ФГОС ОВЗ)				
17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта)				
18.Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20.Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические компетенции				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника				
Информационные компетенции				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, проведении уроков:				
2.Создание презентаций				

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

За каждый показатель проставляется оценка (в баллах: нет – 3 балла; скорее нет, чем да – 2 балла; скорее да, чем нет – 1 балл; да, хочу получить помощь – 0 баллов), затем высчитывается процентное соотношение по каждой компетентности. Если педагог набирает:

- 76 – 100% - уровень его компетентности высокий;
- 75 – 50% - уровень его компетентности средний;
- менее 50% - уровень низкий.

РЕШЕНИЕ

проблемной ситуации

Портрет наставляемого	Какую компетенцию/компетенции необходимо развивать / цель/	Ролевая модель наставничества	Портрет наставника	Сроки реализации персонализированной программы

План анализа урока

Дата:

Класс:

Преподаватель:

Предмет:

Тема урока:

Цель урока:

Цель посещения: оказание методической помощи в рамках наставничества

Тип урока: урок открытия новых знаний

Место урока в системе других уроков: урок

8. **Организация урока:** Урок организован и подчинен единой сюжетной линии. Соблюдены основные этапы урока.
9. **Содержание изучаемого материала:** соответствует возрастным особенностям детей, упражнения доступны, разнообразны.
10. **Действия учителя на уроке:** активно идет взаимодействие с учащимся. Преподаватель учит делать выводы, учащимся предлагаются проблемные задания – «Дополните высказывания». Объясните смысл ...
11. **Действия учащихся:** Активность учащихся на уроке высокая (средняя) Присутствуют хоровые ответы. (групповые формы обучения) Сделать самостоятельно вывод по проделанной работе могут 3-5 человек.
12. **Цели и результаты урока:** на уроке цели реализованы частично.
13. **Наличие поурочного плана:** имеется краткий план урока, частично соответствует положению о поурочном плане.
14. **Предложения и пожелания эксперта:** При подготовке к уроку готовить вопросы, требующие активной мыслительной деятельности учащихся, Чаще обращаться к группе учащихся, с требованием дополнить, уточнить или исправить ответ. Активизировать работу по закреплению тех знаний и умений, которые необходимы ученикам для самостоятельной работы. Выводы по уроку

Деятельность учителя	Баллы			Деятельность учащихся	Баллы		
	2	1	0		2	1	0
Организация урока				Организация урока			
1. Рациональность использования времени на уроке.				1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке.				2. Познавательная активность учащихся.			

3. Целесообразность использования наглядности и ТСО.				3. Качество ответов.				
4. Рациональность методов и организационных форм работы.				4. Организация самостоятельной работы.				
5. Контроль за работой учащихся, объективность оценки их ЗУН.				1. Наличие и эффективность коллективных (групповых) форм работы на уроке.				
6. Степень воспитательного воздействия урока на учащихся.				6. Уровень развития общеучебных умений и навыков.				
7. Организация обратной связи с учащимися.				2. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете.				
8. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				8. Культура ведения тетрадей.				
9. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.				9. Умение работать с учебником и учебной литературой				
Содержание изучаемого материала				<p><u>БАЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ</u> «2» - реализовано полностью «1» - реализовано частично «0» - не реализовано <u>ЭФФЕКТИВНОСТЬ УРОКА</u> % ЭУ= <u>факт. сумма баллов</u> 62 (макс. сумма бал.) 85%-100% (отлично) 65%-84% (хорошо) 45%-64% (удовлетворительно) <u>Оценка: хорошо</u></p>				
1. Изученность, доступность и посильность изучаемого материала.								
2. Проблемность и привлекательность учебной информации.								
3. Оптимальность объема материала.								
4. Актуальность и связь с жизнью.								
Поведение учителя на уроке								
1. Знание предмета, общая эрудиция.								
2. Учет психолого-педагогических особенностей учащихся.								

3. Дифференцированный подход к учащимся.				
4. Оптимальное использование методов и приемов.				
5. Культура речи.				
6. Стиль общения с учащимися				
Цели и результаты урока				
1. Конкретность, четкость формулировки цели урока.				
2. Обучающий эффект проведенного занятия, чему и как научились учащиеся.				
3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ.				

Подпись наставника _____

Подпись учителя _____

Рекомендации _____

учителю: _____

Методические рекомендации по требованиям ФГТ к современному уроку

1. У ученика надо сформировать **мотивацию** учения, т.е. ребёнок должен заинтересоваться тем, что ему предстоит изучить или чему научиться на уроке. Ученика должно подвести к тому, чтобы он сам чётко сформулировал тему и цель урока.

2. Ученик должен удерживать **цель в течение всего урока**.

3. На каждом уроке, перед каждой контрольной работой давать детям **критерии оценки** их работы. Ученик должен чётко знать, за что ставится «5», за что «4» и т.д.

4. Обязательный тип заданий на каждом уроке — **исследовательская деятельность** ребёнка (маркировка, группировка, подведение под понятие и т.д.).

5. **Уровневая дифференциация**. У ребёнка должен быть выбор: что делать, сколько делать, как делать. То же самое относится и к домашнему заданию. У ученика должен быть выбор! Не задавать много, не перегружать.

6. На каждом уроке должны применяться **информационно — коммуникационные технологии**: как инструмент деятельности учителя, как инструмент формирования УУД, как источник информации.

7. Большая часть урока должна отводиться **самостоятельной работе** учащихся. Но для её выполнения учитель должен грамотно сконструировать урок. Для успешной самостоятельной работы учитель обязан дать подробную инструкцию, задать пошаговый алгоритм в виде опорного конспекта, показать образец решения, несколько раз повторить, т.е. обеспечить ребёнку усвоение. «**Мало дать задание, надо дать ориентировку его выполнения**» (П.Я. Гальперин). А затем учитель выступает лишь в роли консультанта, уходит на второй план, что называется, «за кулисы» и освобождает место ученику для приобретения его собственного опыта. У хорошего учителя должен быть лёгкий шумок на уроке.

8. Но простому **воспроизведению не должно быть место на уроке**. Ученик должен применять **знания в изменённой ситуации**. Надо ставить **мышление**, а не давать знания в готовом виде. На сегодня учёные констатируют, что только у 40 % выпускников 4 класса сформировано логическое мышление. Это серьёзная проблема! (контурные карты обводить по 3 часа нельзя!).

9. На каждом уроке должна присутствовать **коллективная работа уч-ся**. Многие цели решаются в ходе этой работы, но главная — заставить детей говорить, проговаривать, учить общению и сотрудничеству. Наши дети не владеют речью и не могут общаться. Кроме того, если академический урок приучил нас к фронтальной работе, которая не даёт результата, то при организации работы в группах и парах ученик будет работать индивидуально.

10. Мы не учим учеников видению предмета, курса в целом. Мы любой предмет преподаём кусками. Необходима **крупноблочная подача материала**. Детали, мелочи убрать из объяснения. Подсчитано, что через год после окончания школы у ученика остаётся только 7 % школьных знаний (если он не продолжает обучение по этому предмету). Но каждый учитель считает, что если он хоть строчку зачеркнёт в содержании, то всё, катастрофа!

11. На каждом уроке должна быть **самооценка и рефлексия**. Ученик сам заполняет лист самооценки и если он её завышает, а тест показал обратное, то это предмет для разговора.

12. В начальных классах и младших классах среднего звена надо учить, играя, учить **на основе учебных ситуаций**.

- **Учебные ситуации с элементами игровой деятельности:**

- **соревнования**— командные и индивидуальные;

- **сюжетные игры** — «Поиск сокровищ», «Поможем Незнайке»;

- **ролевые**— «Пишем инструкцию», «Почемучка, «Учитель».

- **Учебные ситуации с элементами исследовательской деятельности (обязательный тип занятий):**

- эксперименты;

- маркировка,
- группировка,
- классификация,
- сопоставление.

• **Учебные ситуации с элементами творческой, конструкторской и социальной деятельности:**

- «Пишем книгу»,
- «Готовим праздник»,
- «Делаем подарок».

В РЕЗУЛЬТАТЕ ИГРЫ учитель решает свои задачи: сформировать, научить, развить, а дети — свои: они удовлетворяют свой интерес.

13. На каждом уроке должна быть **самооценка и рефлексия**. Ученик сам заполняет лист самооценки и если он её завышает, а тест показал обратное, то это предмет для разговора. Ученик по окончании урока делает вывод не только о том, какие знания он получил, но и как он работал.

14. Интеграция знаний должна быть во все предметы (**межпредметные связи**). Без этого компетентность не сформируешь. когда дети начинают применять математику в физике, то учителю математики видно, где он не доработал. Поэтому необходимо возобновить взаимопосещение уроков.

Для работы по ФГОС у учителя должно перезагрузиться сознание!



Методический материал второго этапа

Приложение 2

Обобщенная карта для решения педагогических задач

С.Б.Елканов

Этап решения педагогической ситуации		Общие приемы решения задач
1 Анализ педагогической ситуации		Выделить педагогические явления, имеющие значение
2 Обобщение фактов		Сформулировать выводы о состоянии объектов обучения
3 Формулирование педагогической проблемы		Сформулировать цели предстоящей педагогической деятельности
4 Конструирование педагогического процесса		<p>Построить вариант решения:</p> <p>А) уяснить ожидаемый результат;</p> <p>Б) определить пути и условия достижения намеченного;</p> <p>В) отобрать оптимальные средства и методы воздействия;</p> <p>Г) предупредить возможные отклонения от намеченных действий и результатов и др.</p> <p>Если нужно – можно внести свои дополнения</p>

Муниципальное учреждение дополнительного образования
 «Детская школа искусств № 1»
 Копейского городского округа
 456654, г. Копейск, ул. Комсомольская, д.12
 Тел. 8(351)248-0-236, 8(351)248-0-237
dsh1kgo@mail.ru

*Заявка на участие в расширенной программе Методического сопровождения
 ЮУрГИИ профориентированных обучающихся и их преподавателей в 2024
 году от*

*Муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа
 искусств № 1»*

Копейского городского округа

№	Специальность наставляемого обучающегося (выбирается из текста сопроводительно го письма)	Полное ФИО наставляемо го обучающего я	Класс наставляемо го обучающего я	Полное ФИО преподавате ля по специальнос ти наставляемо го обучающего я	Контакты (тел. и эл. почта) преподавате ля по специальнос ти наставляемо го обучающего я
1.	Сольное и хоровое народное пение	Фокина Яна Павловна	3 класс	Беляева Анна Владимиров на	
2.	Сольное и хоровое народное пение	Онищук Екатерина Вадимовна	3 класс	Беляева Анна Владимиров на	

Все заявленные обучающиеся включены в систему наставничества *сокращенное
 юридическое наименование образовательной организации – заявителя*

Дата составления: 27.11.2023

Подпись руководителя

*Список детей, отобранных для участия в Методическом сопровождении
 одаренных детей и осенней Творческой школе в 2024 году*

Положения о Методическом сопровождении одаренных детей размещаются по ссылке <https://uyrgii.ru/node/763>

Положения о Творческой школе размещаются по ссылке <https://uyrgii.ru/node/5367>

№	Специальность курируемого ребенка	ФИО курируемого ребенка	Муниципалитет, в котором расположена ОО курируемого ребенка	Наименование ОО курируемого ребенка	Ответственный за специальность / направление подготовки в ЮУрГИИ
179	Народное пение	Онишук Анна Владимировна	Копейск г.	МУДО «ДШИ №1» Копейского ГО	заведующий отделением сольного и хорового народного пения
180	Народное пение	Фокина Яна Павловна	Копейск г.	МУДО «ДШИ №1» Копейского ГО	Беспалько Валентина Петровна, bespalko45@mail.ru

Карта успешности начинающего педагога

Параметры	Успешно решаю	Решаю	Затрудняюсь, но смогу	Нужна помощь
1. Планирование работы				
2. Организация деятельности				
Контроль за деятельностью учащихся				
3. Работа с родителями (законными представителями)				
Анализ и применение педагогического опыта				
4. Мониторинг профессиональных затруднений				

Городской фестиваль-конкурс
народного песенного исполнительства

«Родная песня»



ДИПЛОМ

ДИПЛОМАНТА
НАГРАЖДАЕТСЯ

ЛЕЖНЕВА МАРИЯ
МУ ДО ДШИ №1 КГО

Преподаватель: Осипова Е.Е.

Концертмейстер: Осипова Е.Е.

Председатель жюри *доцент кафедры*
народно-хорового пения
ЧГИК

Засыпкина Т.А.

Член жюри *заместитель начальника*
Управления культуры

Белюсова Н.В.

МУДО ДМШ №1

2023 г.

Министерство культуры Российской Федерации
Алтайский государственный институт культуры



**ДИПЛОМ
ЛАУРЕАТА III СТЕПЕНИ
НАГРАЖДАЕТСЯ**

ФАДЕЕЧЕВА КСЕНИЯ

номинация «Народное пение (солисты)»

«ДШИ КГО 1», г. Копейск Челябинской области

Педагог: Осипова Елизавета Евгеньевна

Председатель жюри:
Заслуженный работник культуры РФ,
Художественный руководитель ансамбля
народной песни «Вечёрки» ГФАК (Барнаул)



Н.И. БОНДАРЕВА

Члены жюри:
Доцент кафедры академического хора АГИК,
Худ. руководитель Мужского вокального
ГФАК (Барнаул)

А.М. АФАНАСЬЕВ

Доцент кафедры хорового народного пения КемГИК,
Педагог-репетитор
Государственной филармонии Кузбасса (Кемерово)

Т.З. ДЕМИНА

Главный хормейстер Алтайского Государственного
музыкального театра (г. Барнаул)

Н.А. ШАБАЛИНА

Кандидат педагогических наук,
профессор, заведующий кафедрой
народного хорового пения АГИК (Барнаул)

О.С. ЩЕРБАКОВА

БАРНАУЛ, 2023



Серия ДР № 63273

Фестивальное агентство «Белый кот». При поддержке: Международный арт-центр «Наследие», концертно-продюсерский центр Music Media, независимый фонд «Люди XXI века»



Ежегодный международный фестиваль-конкурс искусства и творчества «Дарование»

ДИПЛОМ

ЛАУРЕАТА 2 СТЕПЕНИ

Шумских Екатерина Витальевна
Челябинская область г. Копейск Детская школа искусств 1 Копейского городского округа

Наставник(-ки): Осипова Елизавета Евгеньевна

Номинация: Народный вокал: соло; категория: 8-11 лет
Плясовая песня Воронежской области "Возле речки, возле моста"

НАГРАЖДАЕТСЯ ЗА ДОСТОЙНУЮ ПОБЕДУ В МЕЖДУНАРОДНОМ ФЕСТИВАЛЕ-КОНКУРСЕ ИСКУССТВА И ТВОРЧЕСТВА «ДАРОВАНИЕ»

Председатель жюри
Заслуженный деятель искусств
лауреат международных конкурсов
Заречный Д.С.

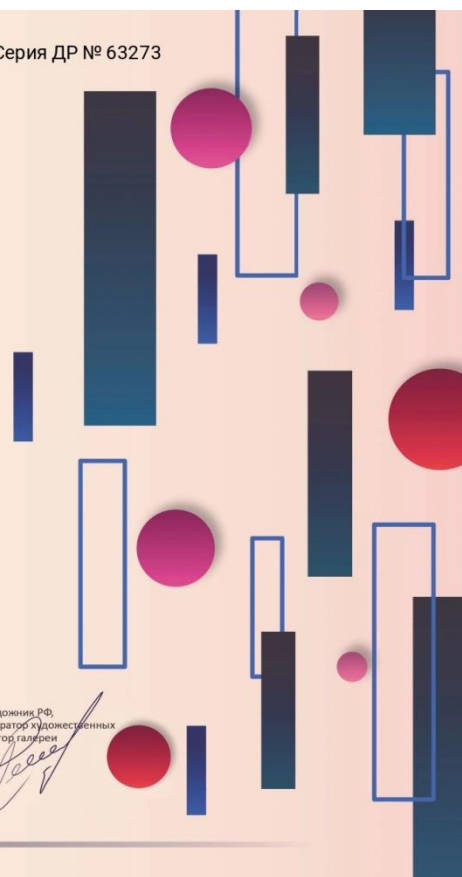
Менеджер творческого агентства «Арт-Миллениум»
президент высшей категории
лауреат международных конкурсов
Федотова М.Н.

Регистратор, сценарист, художественный руководитель театральной студии «Амелист»
Алексеева В.В.

Государственный художник РФ, организатор и куратор художественных выставок, директор галереи «Область-Звезда»
Марченко В.В.



г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, РОССИЯ, ДЕКАБРЬ, 2023 Г.



ГБУ ДПО



*Методический материал третьего этапа**Приложение 3**Диагностика готовности начинающего педагога к саморазвитию*

Критерий	Баллы
1. Принятие значимости непрерывности образования в педагогической деятельности.	
2. Желание и действия по получению высокой оценки своей деятельности по самообразованию.	
3. Стойкая познавательная деятельность в педагогике и психологии	
4. Заинтересованность	
5. Чувство ответственности	
6. Уровень педагогических знаний и умений	
7. Самостоятельность	
8. Целеустремленность	
9. Способность к анализу педагогической деятельности	
10. Умение систематизировать, классифицировать	
11. Умение владеть различными приемами	
12. Возможность и использовать опыт деятельности коллег	
13. Умение сотрудничать и помогать в профессиональном педагогическом самообразовании	
14. Умение организовывать чужую самообразовательную деятельность	
15. Умение сотрудничать бесконфликтно	

Анкета наставляемого (по завершении работы)

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам										

необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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 и/или что хотелось бы изменить?

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

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни

образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

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

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

ГБУ ДПО УМЦ

Анкета наставника (по завершении работы)

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

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

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

Методические рекомендации по видам компетенций современного педагога, к которым необходимо стремиться начинающим педагогическим работникам

Предметная компетенция

- знать предмет и методологически уметь его преподавать.

Общепедагогическая компетенция

- теоретические знания в области психологии, педагогики и физиологии развивающейся личности.

Коммуникативная компетенция

- умение эффективно и комфортно общаться в коллективе.

Управленческая компетенция

- владение управленческими технологиями, умение ставить цели, планировать свою деятельность, организовывать свою работу, проводить анализ своих достижений, корректировать свою работу.

Инновационная компетентность

- возможность запланировать, организовать и внедрить педагогический замысел или эксперимент.

Информационно–коммуникативная компетенция

- владеть навыками пользования современным компьютерным и мультимедийным оборудованием.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ФОНД «ТАЛАНТ И УСПЕХ»
(ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «СИРИУС»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом Фонда «Талант и успех»
от 25.07.2024 № 185-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ О ВСЕРОССИЙСКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВЕ ПО ПОИСКУ И
РЕАЛИЗАЦИИ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ «СИРИУС.ЛЕТО: НАЧНИ СВОЙ
ПРОЕКТ» В 2024/2025 УЧЕБНОМ ГОДУ

1. Общие положения

1.1. Положение о Всероссийской образовательной инициативе по поиску и реализации научно-технологических проектов «Сириус.Лето: начни свой проект» в 2024/2025 учебном году (далее – Положение) определяет порядок, условия, этапы и сроки проведения Всероссийской образовательной инициативы по поиску и реализации научно-технологических проектов «Сириус.Лето: начни свой проект» (далее – Программа), организационно-технологическую модель проведения Программы.

1.2. Организатором Программы является Образовательный Фонд «Талант и успех» (далее – Фонд).

1.3. Программа проводится с целью создания дополнительных механизмов вовлечения детей и молодежи в работу над актуальными задачами российской науки, индустрии и бизнеса.

1.4. Задачи Программы:

- вовлечение школьников в решение актуальных проектных задач для их региона и страны в целом, сформулированных партнерами Программы;

- реализация творческого и интеллектуального потенциала студентов в качестве наставников проектной команды школьников при решении проектной задачи, разработке и реализации проекта;

- содействие эффективному сотрудничеству региональных центров выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (далее – региональные центры), образовательных организаций высшего образования (далее – ООВО), научных и исследовательских центров, индустриальных компаний (далее – партнеры).

1.5. Мероприятия Программы направлены на:

- формирование школьниками проектов в области искусственного интеллекта;

- развитие интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно технической деятельности.

1.6. Официальный сайт Программы в информационно телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – официальный сайт Программы <https://siriusleto.ru>).

1.7. Официальным языком проведения Программы является русский язык.

1.8. Участие в Программе происходит на добровольной безвозмездной основе. Взимание платы за участие в Программе не допускается.

1.9. Заявитель или законный представитель заявителя вне зависимости от роли при регистрации на участие в Программе подтверждает ознакомление с настоящим Положением и предоставляет организаторам Программы согласие на обработку персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таковых, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение и публикацию своих персональных данных или своего несовершеннолетнего ребёнка, а также загруженных файлов, в том числе в сети «Интернет».

1.10. При регистрации на участие в Программе заявитель независимо от роли обязуется не разглашать и не передавать третьим лицам сведения, содержащие персональные данные, которые им станут известны в ходе выполнения работ, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2. Организация проведения Программы

2.1. В целях общей координации организации и проведения Программы Фондом создается организационный комитет (далее – Оргкомитет).

2.2. Оргкомитет Программы:

- определяет организационно-технологическую модель Программы, в том числе утверждает формат и сроки проведения Программы, регламент участия в Программе, регламенты подключения к платформе «Сириус. Онлайн» (далее – Система), методические рекомендации по организации работы проектных команд и организации итоговых мероприятий;

- осуществляет техническую экспертизу проектных задач от партнеров Программы, обеспечивает предоставление подробной обратной связи инициатору проектной задачи в формате рекомендаций в соответствии с регламентом; - формирует экспертную комиссию Программы, осуществляющую содержательную экспертизу проектных задач от партнеров Программы;

- формирует списки кандидатов для участия в специальной программе содействия занятости студентов (трудоустройства) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Министерство);

- сопровождает официальный сайт Программы в сети «Интернет»;

- сопровождает Систему, в том числе, определяет формы заявок, отчетов, функции (уровень доступа) координаторов, регламент внесения изменений проектные команды;

- определяет координатора Программы из числа сотрудников Фонда;

- проводит ежемесячные встречи с региональными координаторами Программы в формате видеоконференцсвязи; - организует продвижение Программы среди целевой аудитории;

- принимает предложения по совершенствованию и развитию Программы.

2.3. В Программе принимают участие:

а) обучающиеся по образовательным программам основного общего образования (6–9 классы), среднего общего образования (10–11 классы), среднего профессионального образования (1–2 курсы) в образовательных организациях Российской Федерации, государств – участников Содружества Независимых Государств, а также в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере общего образования на русском языке в иностранных государствах – участники проектной команды (участники Программы);

б) обучающиеся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата или программам специалитета, программам магистратуры и программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) ООВО и научных организаций Российской Федерации и граждане Российской Федерации, обучающиеся по аналогичным образовательным программам высшего образования в иностранных университетах, педагогические работники региональных центров, организаций общего и дополнительного образования – наставники проектной команды (наставники Программы);

в) представители научно-исследовательских, промышленных, образовательных и иных организаций-партнеров Фонда или региональных центров (партнеры Программы);

г) представители региональных центров или организаций, уполномоченных органом государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в тех субъектах Российской Федерации,

в которых региональные центры еще не созданы (региональные координаторы Программы);

д) представители (работники) ООВО, в которых обучаются кандидаты в наставники и наставники проектных команд (координаторы Программы от ООВО).

2.5. Сотрудники партнеров, координаторы от ООВО, региональные координаторы, кандидаты на роли участников и наставников Программы регистрируются в Системе (<http://my.sirius.online>) и подают заявки на участие в Программе в сроки, установленные Оргкомитетом Программы.

2.6. Актуальная информация о Программе, в том числе сроки регистрации в Системе, публикуется на официальном сайте Программы, официальном сайте Образовательного центра «Сириус» в сети «Интернет» (<https://sochisirius.ru>), личном кабинете участника в Системе. Участники самостоятельно отслеживают актуализацию сведений о Программе.

3. Сроки и этапы проведения Программы

3.1. Программа проводится в период с 1 августа 2024 года по 30 июня 2025 года и предполагает следующие этапы:

3.1.1. Начальный этап (1 августа – 31 октября 2024 года):

- загрузка проектных задач партнерами Программы в Систему (с 1 августа до 5 сентября 2024 года);

- проведение экспертизы поступивших проектных задач (с 15 августа до 30 сентября 2024 года);

- регистрация в Системе региональных координаторов Программы (до 15 сентября 2024 года);

- регистрация в Системе координаторов Программы от ООВО (до 15 сентября 2024 года);

- регистрация в Системе кандидатов на роль наставника проектной команды, работа с базой проектных задач (с 16 по 30 сентября 2024 года);

- конкурсный отбор наставников проектных команд (с 16 сентября по 6 октября 2024 года);

- регистрация в Системе кандидатов на роль участника проектной команды, работа с базой проектных задач (с 7 по 25 октября 2024 года); - конкурсный отбор участников проектных команд, формирование проектных команд (с 7 по 31 октября 2024 года).

3.1.2. Основной этап (1 ноября 2024 года – 30 апреля 2025 года):

- проведение установочных мероприятий Программы, загрузка установочных отчетов наставников Программы в Систему (с 1 по 12 ноября 2024 года);

- решение проектных задач проектными командами (с 1 ноября 2024 года по 30 апреля 2025 года);

- загрузка промежуточных отчетов наставников Программы в Систему (с 14 по 28 февраля 2025 года);

- презентация проектных решений участниками Программы на значимых региональных мероприятиях (с 15 января по 30 апреля 2025 года).

3.1.3. Итоговый этап (1 мая – 30 июня 2025 года):

- проведение итоговых отчетных мероприятий Программы (с 1 по 31 мая 2025 года);

- загрузка итоговых отчетов о реализации проектов (решении проектной задачи) наставниками проектных команд (с 15 мая по 15 июня 2025 года);

- загрузка подтверждающих документов (дипломов, сертификатов) об участии в значимых региональных мероприятиях или итоговых отчетных мероприятиях Программы участниками проектных команд (с 15 мая по 15 июня 2025 года);

- анализ отчетов о реализации проектов (решении проектной задачи) сотрудниками партнеров, направление сертификатов участникам и наставникам проектных команд, успешно реализовавшим проектную задачу (с 15 мая по 30 июня 2025 года);

4. Порядок проведения Программы

4.1. Проведение Программы предполагает решение проектными командами проектных задач от партнеров Программы, которые были согласованы Оргкомитетом Программы.

4.2. Партнеры Программы:

- определяют ответственного сотрудника, который регистрируется в Системе, подает заявку на участие в Программе;
- разрабатывают и загружают в Систему в сроки, установленные Оргкомитетом Программы, проектные задачи, предлагаемые для решения;
- описывают проектные задачи, которые стоят перед участниками и наставниками проектных команд, предоставляют методики, программное обеспечение, расходные материалы, реактивы, компоненты, необходимые для реализации проекта;
- определяют количество наставников проектных команд, ограничения по количеству участников (максимальное/минимальное) в проектных командах;
- дорабатывают проектные предложения по итогам экспертизы в течение сроков, определенных Оргкомитетом;
- рассматривают заявки кандидатов на роль наставника проектной команды, утверждают или отклоняют их на основании собеседования (по согласованию) и анализа материалов, приложенных к заявке: резюме и плана решения проектной задачи;
- определяют консультанта проектной команды для работы с проектными командами и их наставниками;
- определяют порядок, формат (очно/дистанционно/гибридный) и периодичность встреч с проектными командами;
- проводят установочные лекции и организационные встречи, учебные занятия (лекции, семинары и т.д.) для проектных команд (по запросу);
- передают информацию о ходе реализации проектов по запросу координатора Программы;
- принимают участие в установочных, промежуточных и итоговых отчетных мероприятиях Программы;
- оценивают предложенные решения проектных команд на итоговом этапе Программы;

4.3. В целях содействия реализации Программы в регионах организационную и методическую поддержку проектным командам оказывают региональные центры, а также ООВО, в которых обучаются наставники.

4.4. Региональным координатором Программы является ответственный сотрудник регионального центра, согласованный региональным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования. В тех субъектах Российской Федерации, в которых региональные центры не созданы, региональный координатор назначается региональным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования. К участию в Программе допускается только один региональный координатор Программы от региона.

4.5. Региональный координатор Программы:

- регистрируется в Системе, подает заявку на участие в Программе в роли регионального координатора;
- приглашает региональные индустриальные, научно-исследовательские, образовательные и иные организации к участию в Программе в качестве партнеров;
- организует продвижение Программы в регионе среди целевой аудитории;
- осуществляет общую координацию работы над проектными задачами между партнерами Программы, ООВО, наставниками и участниками своего региона, содействует подбору наставников для участников своего региона;
- организует методическое сопровождение проектных команд;

- отвечает за актуальность составов проектных команд, имеет возможность корректировки состава проектных команд в соответствии с регламентом внесения изменений в составы проектных команд;

- передает информацию о ходе реализации Программы в регионе по запросу координатора Программы;

- принимает участие в ежемесячных встречах с координатором Программы в формате видеоконференцсвязи;

- формирует, размещает на сайте регионального центра в сети «Интернет» и актуализирует перечень значимых региональных мероприятий, на которых могут представить результаты работы над проектами участники Программы;

- организует и проводит установочные, промежуточные и итоговые отчетные мероприятия Программы в регионе с учетом методических рекомендаций Фонда;

- по окончании Программы предоставляет Фонду отчет о проведении Программы в регионе.

4.6. Координатором Программы от ООВО является ответственный сотрудник ООВО, согласованный руководителем ООВО. К участию в Программе допускается только один координатор Программы от ООВО.

4.7. Координатор Программы от ООВО:

- регистрируется в Системе, подает заявку на участие в Программе в роли координатора от вуза;

- оказывает организационную помощь при подаче проектных задач на Программу сотрудникам ООВО;

- организует работу по привлечению студентов и аспирантов своей ООВО к участию в Программе в роли наставников;

- согласует наставников ООВО, загрузивших в Систему установочные отчеты, на включение в программу содействия занятости студентов Министерства;

- осуществляет координацию работы над проектными задачами своей ООВО, включая работу с наставниками Программы;

- организует методическое сопровождение проектных команд, наставниками которых являются студенты, аспиранты ООВО;

- отвечает за актуальность составов проектных команд, имеет возможность корректировки состава проектных команд в соответствии с регламентом внесения изменений в составы проектных команд;

- передает информацию о работе проектных команд, наставниками которых являются студенты, аспиранты ООВО по запросу координатора Программы;

- обеспечивает координацию процесса трудоустройства или оформления по договорам гражданско-правового характера наставников в ООВО в соответствии с условиями и требованиями программы содействия занятости студентов Министерства;

- организует участие сотрудников ООВО в установочных, промежуточных и итоговых отчетных мероприятиях Программы.

4.8. Проектная команда формируется из наставника и участников Программы. В проектной команде может быть:

- один наставник;

- от одного до шести участников.

4.9. Для регистрации в Системе кандидаты на роль наставника проектной команды подают заявку на участие в Программе и прилагают к ней единым файлом в формате PDF резюме и список своих достижений в научной, педагогической и профессиональной деятельности за последние 2 года.

4.10. Техническую проверку заявок кандидатов на роль наставника проектной команды на соответствие формальным признакам (корректность заполнения заявки) осуществляют сотрудники Фонда.

4.11. Кандидаты на роль наставника проектной команды, успешно прошедшие техническую проверку, могут выбрать проектные задачи для решения в сроки, установленные Оргкомитетом Программы.

4.12. Кандидаты на роль наставника проектной команды, успешно прошедшие техническую экспертизу: - могут выбрать не более двух проектных задач; - загружают план работ по решению проектной задачи. Файл с разработанным планом загружается в Систему и становится доступным для просмотра сотруднику партнера.

4.13. Рассмотрение кандидатуры осуществляется сотрудником партнера в течение 7 календарных дней с момента выбора кандидатом в наставники проектной команды проектной задачи партнера. В случае отклонения кандидатуры, кандидат на роль наставника может выбрать другую проектную задачу.

4.14. Кандидаты на роль наставника проектной команды, утвержденные сотрудником партнера для решения выбранной проектной задачи, становятся наставниками Программы.

4.14. Наставники Программы:

- рассматривают заявки кандидатов на роль участника проектной команды, утверждают или отклоняют их на основании результатов собеседования (по согласованию) и анализа мотивационного письма;

- проводят встречи с участниками проектной команды очно или используя дистанционные технологии в соответствии с определенным вместе с партнером графиком работы над проектом и методическими рекомендациями Фонда по организации работы проектных команд;

- принимают участие в установочных, промежуточных и итоговых отчетных мероприятиях Программы;

- подготавливают и загружают в Систему установочный, промежуточный и итоговый отчет наставника о результатах и работе проектной команды в соответствии с количеством проектов, по которым успешно прошли конкурсный отбор.

4.15. Наставники проектных команд из числа студентов, осваивающих программы бакалавриата, специалитета и магистратуры в ООВО, 9 подведомственных Министерству, рекомендуются к участию в специальной программе содействия занятости студентов (трудоустройства) Министерства при выполнении следующих условий:

- наставник не является моложе 18 и старше 35 лет на момент начала приема заявок на роль наставника Программы (16 сентября 2024 года);

- в проектной команде наставника Программы работает не менее двух участников Программы;

- наставник загрузил установочный отчет (отчет о начале работы команды над решением проектной задачи) в Систему в соответствии со сроками и требованиями, размещенными на официальном сайте Программы;

- координатор Программы от ООВО, в которой обучается наставник, зарегистрирован в Системе;

- наставник не состоит в трудовых отношениях в рамках Трудового кодекса РФ с ООВО (не имеет трудового договора).

4.16. Для регистрации в Системе кандидаты на роль участника проектной команды подают заявку на участие в Программе.

4.17. Техническую проверку заявок кандидатов на роль участника проектной команды на соответствие формальным признакам (корректность заполнения заявки) осуществляют сотрудники Фонда и региональные координаторы Программы.

4.18. Кандидаты на роль участника проектной команды, успешно прошедшие техническую проверку, могут выбрать проектные задачи для решения в сроки, установленные Оргкомитетом Программы.

4.19. Кандидаты на роль участника проектной, успешно прошедшие техническую проверку:

- могут участвовать в работе одной проектной команды под руководством наставника проектной команды;

- выбирают проектную задачу, наставника и прилагают мотивационное письмо.

4.20. Рассмотрение кандидатуры осуществляется наставником в течение 7 календарных дней с момента выбора кандидатом в участники проектной команды наставника и проектной задачи. В случае отклонения кандидатуры, кандидат на роль участника может выбрать другого наставника или проектную задачу.

4.21. Кандидаты на роль участника проектной команды, утвержденные наставниками для решения выбранной проектной задачи, становятся участниками Программы.

4.22. Участники Программы:

- участвуют в работе проектной команды соответствии с планом работ по решению проектной задачи, предложенным наставником;

- принимают участие в установочных, промежуточных и итоговых отчетных мероприятиях Программы;

- подготавливают и загружают в Систему сертификат или диплом, подтверждающий участие в значимом региональном мероприятии, на котором состоялось представление решения проектной задачи.

4.23. В случае отказа от работы над проектом участник проектной команды обязан письменно уведомить об этом наставника и регионального координатора Программы, а наставник проектной команды – координатора Программы от ООВО и регионального координатора Программы.

4.24. Координаторы Программы от ООВО и региональные координаторы Программы имеют возможность вносить изменения в составы сформированных проектных команд после установленных Оргкомитетом сроков в соответствии с регламентом внесения изменений в составы проектных команд.

4.25. Регламент внесения изменений в составы проектных команд:

- Координатор Программы от ООВО или региональный координатор Программы готовит и направляет координатору Программы официальное письмо с краткой справкой о целесообразности изменений в составах проектных команд и информацией о новых участниках или наставниках Программы;

- Оргкомитет Программы рассматривает официальное письмо в течение 14 дней и принимает решение об утверждении или отклонении предложенных изменений составов проектных команд в Системе;

- Координатор Программы доводит решение Оргкомитета до заявителя и в случае утверждения изменений обеспечивает их проведение в Системе.

4.26. По завершению работы над проектом проектная команда предоставляет результаты партнеру – инициатору проектной задачи, который оценивает предложенное решение проектной задачи в течение сроков, определенных Оргкомитетом.

4.27. Участники и наставники проектных команд имеют возможность получить сертификат за участие в Программе в случае представления решения проектной задачи на значимом региональном или итоговом отчетном мероприятии, предоставления итогового отчета о реализации проектной задачи в Системе и его согласования партнером – инициатором проектной задачи.

5. Заключительные положения

5.1. Программа не предусматривает финансовое и ресурсное обеспечение проектов и проектных команд со стороны Фонда.

5.2. Поощрение участников и наставников проектной команды за успешное решение проектной задачи осуществляется по усмотрению заказчиков проектной задачи – партнеров.

5.3. Наставникам-грантополучателям Гранта Президента Российской Федерации предоставляется возможность получения зачета о деятельности в рамках отчета по гранту в текущем учебном году. 5.4. Участники и наставники проектных команд могут принять участие со своей проектной задачей во Всероссийском конкурсе научно-технологических проектов «Большие вызовы» или других конкурсных мероприятиях.

ГБУ ДПО УМЦ

Регистрация для наставников в программе «Сириус.Лето: начни свой проект»

Личные данные

Информация автоматически
загружается из вашего профиля.
Для того, чтобы изменить данные,
перейдите в свой профиль.

Фамилия *

Осипова

Имя *

Министерство образования и науки Самарской области
 Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей
 Центр развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодежи»
 Автономная некоммерческая образовательная организация дополнительного образования
 «Культурный Центр «Добро»



ДИПЛОМ

Дипломант I степени

в номинации: **НАРОДНЫЙ ВОКАЛ: ТРАДИЦИОННОЕ ИСПОЛНИТЕЛЬСТВО: СОЛО**
 возрастная группа от 7 до 10 лет
 награждается

Фадеечева Ксения

МУ ДО "ДШИ № 1" КГО
 Челябинская область, г. Челябинск

руководитель Осипова Елизавета Евгеньевна
 концертмейстер Осипова Елизавета Евгеньевна

УЧВАТОВА ЮЛИЯ ПЕТРОВНА

Председатель жюри, заслуженная артистка РФ, народная артистка Республики Мордовия, солистка Оренбургской областной филармонии, доцент кафедры народного пения ОГИИ им. М. и Л. Ростроповичей, г. Оренбург

ТЕРЕНТЬЕВА ЛЮДМИЛА АЛЕКСАНДРОВНА

Заслуженный деятель искусств РФ, профессор, г. Самара

БИКМЕТОВА НАТАЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА

Кандидат искусствоведения, профессор, заслуженный работник культуры Самарской области, зав. отделением Сольного и хорового народного пения Самарского музыкального училища им. Д.Г. Шаталова, обладатель Гран-При всероссийских конкурсов исполнителей народной песни, Лауреат Губернской премии в области культуры и искусства, г. Самара

КОНДРАТЬЕВА ТАТЬЯНА ГЕННАДЬЕВНА

Кандидат искусствоведения, преподаватель отделения «Сольное и хоровое народное пение» Пензенского музыкального колледжа им. А.А. Архангельского, Лауреат премии Министерства культуры РФ, Лауреат Международной премии им. Н.Рериха в номинации «Педагогика и просветительство», г. Пенза

ГУСЕВА ЕЛЕНА МИХАЙЛОВНА

Председатель предметно-цикловой комиссии «Сольное и хоровое народное пение» ГБПОУ СОУКИ, преподаватель высшей квалификации, член экспертного совета при Министерстве Культуры Самарской области, руководитель ансамбля народной песни «Чобатуха», г. Самара

ПЛОТНИКОВА КСЕНИЯ ОЛЕГОВНА

Преподаватель отделения Сольного и хорового народного пения ГБПОУ «Самарское музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова», лауреат всероссийских и международных конкурсов исполнителей народной песни, г. Самара

ГРИДНЕВ АНАТОЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Директор ГБОУДОД ЦРТДО
 «Центр социализации молодежи»
 г. Самара

БИКМЕТОВ ИГОРЬ ПЕТРОВИЧ

Директор АНОО ДО
 «Культурный Центр «Добро»
 г. Самара



Самара, 2024 г.

Министерство образования и науки Самарской области
 Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей
 Центр развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодежи»
 Автономная некоммерческая образовательная организация дополнительного образования
 «Культурный Центр «Добро»



ДИПЛОМ

Лауреат II степени

в номинации: **НАРОДНЫЙ ВОКАЛ: ТРАДИЦИОННОЕ ИСПОЛНИТЕЛЬСТВО: МАЛАЯ ФОРМА**
 возрастная группа от 7 до 10 лет

награждается

Ансамбль "Ладушки"

МУ ДО "ДШИ № 1" КГО
 Челябинская область, г. Копейск

руководитель Осипова Елизавета Евгеньевна
 концертмейстер Осипова Елизавета Евгеньевна

УЧВАТОВА ЮЛИЯ ПЕТРОВНА

Председатель жюри, заслуженная артистка РФ, народная артистка Республики Мордовия, солистка Оренбургской областной филармонии, доцент кафедры народного пения ОГИИ им. М. и Л. Ростроповичей, г. Оренбург

ТЕРЕНТЬЕВА ЛЮДМИЛА АЛЕКСАНДРОВНА

Заслуженный деятель искусств РФ, профессор, г. Самара

БИКМЕТОВА НАТАЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА

Кандидат искусствоведения, профессор, заслуженный работник культуры Самарской области, зав. отделением Соляного и хорового народного пения Самарского музыкального училища им. Д.Г. Шаталова, обладатель Гран-При всероссийских конкурсов исполнителей народной песни, Лауреат Губернской премии в области культуры и искусства, г. Самара

КОНДРАТЬЕВА ТАТЬЯНА ГЕННАДЬЕВНА

Кандидат искусствоведения, преподаватель отделения «Соляное и хоровое народное пение» Пензенского музыкального колледжа им. А.А. Архангельского, Лауреат премии Министерства культуры РФ, Лауреат Международной премии им. Н.Рериха в номинации «Педагогика и просветительство», г. Пенза

ГУСЕВА ЕЛЕНА МИХАЙЛОВНА

Председатель предметно-цикловой комиссии «Соляное и хоровое народное пение» ГБПОУ СОУКИ, преподаватель высшей квалификации, член экспертного совета при Министерстве Культуры Самарской области, руководитель ансамбля народной песни «Чебатуха», г. Самара

ПЛОТНИКОВА КСЕНИЯ ОЛЕГОВНА

Преподаватель отделения Соляного и хорового народного пения ГБПОУ «Самарское музыкальное училище им. Д.Г. Шаталова», лауреат всероссийских и международных конкурсов исполнителей народной песни, г. Самара

ГРИДНЕВ АНАТОЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Директор ГБОУДОД ЦРТДО
 «Центр социализации молодежи»
 г. Самара



БИКМЕТОВ ИГОРЬ ПЕТРОВИЧ

Директор АНОО ДО
 «Культурный Центр «Добро»
 г. Самара



Самара, 2024 г.





ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ ИСКУССТВ
ИМ. П. И. Чайковского

Дню России посвящается...

СМЫСЛЫ, ЦЕННОСТИ, НОРМЫ

В БЫТИИ ЧЕЛОВЕКА,
ОБЩЕСТВА, ГОСУДАРСТВА

12+

Инновации в действии

**ПЕДАГОГИКА
XXI ВЕК**

Общество с ограниченной ответственностью «Педагогика. 21 век»
(ООО «Педагогика. 21 век»)

628606, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
г. Нижневартовск, ул. Пионерская 5-12
тел.: 8-800-550-26-84, 8(912) 089-87-43
e-mail: office@pedagogcentr.ru, sunkar07@mail.ru
ОКПО 02315908 ОГРН 1168617059170
ИНН/КПП 8603222128 /860301001

*Исх. № 8328
от 17.06.2024 г.*

ПРИКАЗ

о выдаче наградного документа

ПРИКАЗЫВАЮ:

Выдать свидетельство №8328 от 17.06.2024 г.

Ф.И.О. **Осипова Елизавета Евгеньевна**

Должность **Педагог**

Образовательное учреждение **МУ ДО ДШИ 1 КГО**

Адрес г. **Челябинск**

Организатор конкурса: «Педагогика XXI век» (<http://pedagogcentr.ru/>). Номер свидетельства о регистрации СМИ: Эл № ФС 77 - 64909 от 16 февраля 2016 г.

Авторский материал: **ОТРАЖЕНИЕ СОБЫТИЙ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ В ФОЛЬКЛОРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ФОЛЬКЛОРНЫХ ЭКСПЕДИЦИЙ)**

Председатель оргкомитета конкурса



Федосова И.Г.

Инновации в действии

ПЕДАГОГИКА XXI ВЕК

Организатор конкурса Всероссийское СМИ
ЭЛ № ФС 77 - 64909 от 16.02.2016 г., г. Москва
выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций
www.pedagogcentr.ru

СВИДЕТЕЛЬСТВО

Настоящим подтверждается, что

ОСИПОВА ЕЛИЗАВЕТА ЕВГЕНЬЕВНА

Педагог
МУ ДО ДШИ 1 КГО
г. Челябинск

опубликовал(а) на информационно-образовательном ресурсе

ПЕДАГОГИКА XXI ВЕК

авторский материал

**ОТРАЖЕНИЕ СОБЫТИЙ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ
ВОЙНЫ В ФОЛЬКЛОРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО
МАТЕРИАЛАМ ФОЛЬКЛОРНЫХ ЭКСПЕДИЦИЙ)**

Дата публикации: 17.06.2024

Ссылка на публикацию: <http://pedagogcentr.ru/publication/1/6/8328>

Номер свидетельства: 8328

Данная работа прошла экспертную редакционную оценку и получила положительное заключение оргкомитета
официального сайта "Педагогика XXI век"



Председатель оргкомитета конкурса



Федосова И.Г.

ГБУ ДПО УМЦ

ГБУ ДПО УМЦ