Анализ результативности
по итогам реализации Программы наставничества
в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»
в 2025-2026 учебном году

Мониторинг реализации Программы наставничества проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;

- письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- приказ МОУО – Управления образованием от 22.07.2022 № 286 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- приказ МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» от 26.10.2021 № 452 «О внедрении программы наставничества в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»;

- приказ МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» от 01.09.2025 № 434 «О формировании наставнических пар (групп)».

В 2025-2026 учебном году в соответствии с Программой наставничества и приказом о формировании наставнических пар (групп) были закреплены наставники и наставляемые в двух ролевых моделях «обучающиеся-обучающийся», «педагог-педагог»:

1. В ролевой модели «педагог-педагог»:

- наставник Усанова Лариса Владимировна, педагог дополнительного образования закреплена за педагогическим работником Чепелкиной Екатериной Михайловной,

- наставник Лузгина Елена Петровна, педагог-организатор – за педагогом-организатором Малковой Людмилой Леонидовной,

- наставник Плотникова Виталина Александровна, заместитель директора по НМР – за педагогом-организатором Хорошовой Светланой Анатольевной.

Цели программы наставничества в 2025-2026 учебном году:

- профессиональное сопровождение молодых специалистов (педагогов и обучающихся).

- формирование ключевых компетенций через передачу опыта.

- активизация участия в муниципальных, региональных и всероссийских мероприятиях.

- создание условий для самореализации и карьерного роста наставляемых

Ролевая модель «педагог-педагог»:

Созданные в Центре «Гармония» тандемы «педагог-наставник – начинающий педагог», через передачу опыта наставника наставляемому, способствует продуктивному развитию личности начинающего педагога. Педагоги-наставники являются помощниками, наставниками, обеспечивающими творческую среду, под руководством которых происходит освоение педагогических технологий, развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов, школа молодого педагога.

В МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» выработаны и апробированы следующие этапы реализации Программы наставничества и отражены в таблице 1.

Таблица 1

Этапы	Содержание этапа
Подготовительный (адаптационный) этап	Педагог-наставник проводит педагогический аудит по затруднениям молодого (опросники, посещение занятий, мероприятий) педагога, вводный срез в виде беседы с молодым специалистом, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать план наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, базовому образованию молодого специалиста.
Основной	Педагог-наставник разрабатывает и реализует план наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Такие традиционные формы взаимодействия как консультации, индивидуальные беседы, диалог, взаимопосещение занятий и мероприятий, посещение открытых мероприятий, занятий педагогов Центра «Гармония» с последующим обсуждением занятий: выбор наиболее эффективных и инновационных методик.
Контрольно-оценочный этап	Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного, организует осмысление своего личностного потенциала.

На первом этапе грамотно построенная работа с молодыми педагогами уже с первого дня их пребывания в ЦТР «Гармония» - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Был подобран инструментарий для оценки деятельности молодого специалиста, по выявлению трудностей в его работе, выявлению способностей педагога к саморазвитию (Приложение 1), глоссарий по основным понятиям дополнительного образования (Приложение 2), памятка для

молодого педагога «Правила поведения и общения педагога» (Приложение 3), памятка «Правила общения родителей и педагога» (Приложение 4).

По результатам анкетирования наставляемого, и согласно плана наставничества нашего учреждения (Приложение 5), перешли ко второму этапу реализации наставничества.

Был намечен план работы и поставлены задачи для решения с молодыми специалистами, план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда были включены консультации, разработки по организации образовательной деятельности, проведению педагогического мониторинга по обучаемым дополнительным общеобразовательным программам, участие в Фестивале творческих достижений педагогов и учащихся.

Анализ результатов по наставническим парам ролевой модели «педагог-педагог»:

Результаты по наставнической паре (Плотникова В.А. – Хорошова С.А.)

Наставник: Плотникова В.А.

Нормативная функция наставляемого: Хорошова С.А. (педагог-организатор, муниципальный проект «Дружина юных пожарных»).

Сильные стороны наставляемого:

– Высокая мотивация и вовлечённость в организацию массовых мероприятий.

– Креативность: разработка сценариев квест-игр, интерактивных конкурсов.

– Исполнительская дисциплина: все поручения выполнялись в срок.

– Медийная активность: самостоятельная подготовка заметок для СМИ.

Зоны роста (слабые стороны):

– Низкий опыт работы с аналитическими справками и долгосрочными проектами.

– Сложности в координации с экспертными комиссиями (МЧС, СМИ).

– Недостаточные знания в области пожарной безопасности.

Динамика профессионального роста

Навык/Компетенция	**Начальный уровень**	**Итоговый уровень**
Планирование проектов	Неуверенность в структуре плана проекта.	Освоение методики составления плана работы Проекта «Дружина юных пожарных».
Аналитические справки	Отсутствие опыта.	Умение анализировать результаты мероприятий и готовить отчётные документы.
Взаимодействие с СМИ	Базовые навыки.	Создание видеороликов, подготовка публикаций
Пожарная безопасность	Теоретические пробелы.	Практические навыки проведения профилактических мероприятий; награждена грамотой от МЧС.

Координация команд	Ограниченный опыт.	Руководство 6 заседаниями руководителей дружин юных пожарных; участие в муниципальных фестивалях.

Достижения:

Реализация муниципального проекта «Дружина юных пожарных»:

– Проведение мероприятий по плану Проекта (7 крупных муниципальных событий).

– Проведение заседаний руководителей с анализом результатов.

– 12 публикаций в СМИ и на официальных страницах.

– Подготовка материалов для фестиваля «Вместе в будущее».

Социальное партнёрство:

– Сотрудничество с 19 пожарно-спасательным отрядом МЧС по Свердловской области.

– Награждение грамотой за вклад в профилактику пожарной безопасности.

– Участие в Совете молодых педагогов (Тавдинский округ).

Результаты по наставнической паре (Чепелкина Е.М.)

Наставник: Усанова Л.В.

Нормативная функция наставляемого: Чепелкина Е.М. (педагог дополнительного образования, объединение «Топотушки»)

Динамика профессионального роста

Навык/Компетенция	**Начальный уровень**	**Итоговый уровень**
Определение возрастных особенностей детей.	Трудности с удержанием внимания, дозировкой нагрузки.	Уверенное взаимодействие с залом; положительные отзывы на муниципальном фестивале «Яркие звездочки».
Повышение квалификации	Участие в онлайн-марафонах	Освоение игровых и ритмических техник; Дипломант II степени на конкурсе «Собираем таланты».
Работа с родителями	Участие в Фестивале творческих достижений педагогов и учащихся	Благодарность за проведение открытого занятия.

Советы наставника и их реализация

1. Ввод голосового счёта → Повышение дисциплины и темпов занятия.
2. Активное взаимодействие с родителями → Комментирование движений, похвала детей.
3. Передвижение по залу → Контроль всей группы, улучшение динамики занятия.

Достижения:

– Постановочная работа: подготовка двух номеров для фестиваля «Яркие звездочки» (положительные отзывы).

– Социализация: успешное участие в открытых мероприятиях без снижения качества.

– Конкурсная подготовка: участие в муниципальных и региональных конкурсах.

Результаты по наставнической паре (Лузгина Е.П. – Малкова Л.Л.)

Наставник: Лузгина Е.П.

Нормативная функция наставляемого: Малкова Л.Л. (педагог-организатор)

Динамика профессионального роста

Анализ результатов реализации программы

Цель программы:

Повышение профессионального потенциала Малковой Л.Л., успешная адаптация на рабочем месте и укрепление педагогических компетенций.

Основные достижения:

Формирование практико-ориентированных навыков: разработка сценариев мероприятий, участие в конкурсах профессионального мастерства. Умение анализировать учебные занятия и мероприятия.

Участие в конкурсах: Фестиваль творческих достижений (номинация «Открытое учебное занятие»).

Конкурс профессионального мастерства «Две звезды» (совместное выступление наставника и наставляемого).

Профессиональный рост: подготовка аналитических справок, планирование мероприятий, умение оценивать результаты работы, давать конструктивную обратную связь.

Результат: Наставляемый адаптировался к требованиям профессии, проявил активность в творческой и конкурсной деятельности.

Самооценка деятельности наставника (Лузгина Е.П.)

«Что получилось?»

Создана доверительная атмосфера в паре наставник–наставляемый.

Наставляемый уверенно выполнял поставленные задачи, демонстрировал готовность к самостоятельной работе.

Позитивная динамика в выполнении рабочих заданий.

«Что понравилось?»

Открытость молодого педагога к обучению и готовность решать профессиональные задачи.

Креативность и ответственность в подготовке мероприятий.

«Факторы успеха»

Регулярное взаимодействие (совместные встречи, консультации, анализ занятий).

Посещение и обсуждение мероприятий – эффективный метод передачи опыта.

«Что можно улучшить в следующий раз?»

Расширить участие наставляемого в конкурсах и фестивалях (например, в Фестивале творческих достижений).

Таким образом, программа реализована успешно: наставляемый получил необходимые компетенции для профессионального роста. Совместная работа с наставником повысила качество образовательных результатов учащихся. Профессиональные связи укрепились благодаря участию в конкурсах и фестивалях.

Рекомендации на будущее:

Увеличение активности в творческих конкурсах.

Развитие навыков в области проектирования и организации мероприятий.

Продолжение наставничества с расширением участия в региональных и всероссийских проектах.

Таким образом, по ролевой модели «педагог–педагог» план выполнен в полном объёме – наставляемые продемонстрировали устойчивую динамику роста. Взаимодействие было не формальным, а развивающим (от неуверенности к успешным публичным выступлениям).

Анализ результатов по наставническим парам ролевой модели «обучающийся-обучающийся»:

В ролевой модели «обучающийся-обучающийся» при форме взаимодействия «равный –равному» участвовали обучающиеся секции «Тхэквондо» (тренер-преподаватель Блинков А.Б.):

- наставник Богданов Александр Дмитриевич (2010г.р) закреплен за – Ахмедовым Саидом Сулейман Аглы (2012г.р.).

Цель наставничества – достижение лучших образовательных результатов у обучающихся, развитие личностных, спортивных достижений в процессе занятий в секции «Тхэквондо».

Наставляемый Ахмедов Саид продемонстрировал значительный спортивный рост, принимая участие в соревнованиях в г. Тюмени и в г. Екатеринбург.

Стажировка в роли судьи/рефери (применение теоретических знаний на практике).

Прошел аттестацию на красный пояс Тхэквондо.

Наставник Богданов Александр не только передал опыт, но и улучшил собственную технику:

Применил новые тактические приёмы на соревнованиях.

Участвовал в региональных и федеральных соревнования по Тхэквондо.

Таким образом, по ролевой модели «обучающийся-обучающийся» план выполнен в полном объёме – наставляемые продемонстрировали устойчивую динамику роста в учёбе, прогресс и активность в конкурсных мероприятиях, развитие навыков судейства.

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» на хорошем уровне;

- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, следует отметить, что программа наставничества достигла своих целей и планируемых результатов. У наставляемых сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательной деятельности и личностного роста, повысилась их самооценка, нормализовался уровень тревожности, мотивация к образовательной деятельности сохранилась высокой.

Выводы по итогам работы наставников: продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов, создания своего педагогического профессионального стиля в работе, мотивированности и успешности в учёбе для обучающихся.

Педагогам-наставникам:

-поощрять молодых специалистов к самосовершенствованию в своей педагогической деятельности, как в учебной, так и в внеучебной;

- продолжить посещение занятий и мероприятий педагогов с последующим анализом.

- получить профориентационный опыт для обучающихся

Молодым специалистам:

- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;

- продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах;

-изучить методические приемы работы с родителями обучающихся;

- развивать социальную ответственность и гражданскую активность.

В следующем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодыми специалистами в направлении «Как сделать занятие эффективным и эффектным», «Работа с одаренными детьми», «Работа с детьми ОВЗ» и др. Молодым педагогам и обучающимся продолжить принимать активное участие в Фестивале творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония», участие в конкурсах более высокого уровня.

Приложение 1

Выявление профессиональных затруднений молодого специалиста

Анкета №1

Цель анкетирования: выявить проблемы и трудности

1. Удовлетворяет ли вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?_____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?
- в календарно-тематическом планировании
- проведении занятий
- проведении внеучебных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для Вас трудность?
- формулировать цели занятия
- выбирать соответствующие методы и приемы для реализации целей занятия
- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности
- активизировать обучающихся в обучении
- организовывать сотрудничество между обучающимися
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН обучающихся
- развивать творческие способности обучающихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора)?
- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора)?
- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательной деятельности
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
- учет и оценка знаний обучающихся
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- другое (допишите) _____

Диагностика профессиональных затруднений
Анкета № 2

Уважаемые коллеги! Отметьте, с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	**Отметка МС**	**Отметка наставника**
Составление календарно-тематического графика		
Подготовка конспектов занятия		
Определение цели и задач занятия		
Выделение главного при изучении той или иной темы		
Использование различных форм организации деятельности обучающихся		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала		
Активизация способов образовательной деятельности		
Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия		
Четкая логика построения занятия, обоснования соотношения частей		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа обучающихся		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций		
Организация атмосферы включенности каждого обучающегося в работу		
Проведение внеучебных мероприятий		
Общение с коллегами, администрацией		
Владение аудиторией		
Мотивация обучающихся		
Создание проблемно-поисковых ситуаций на занятии		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению		
Активизация познавательной деятельности обучающихся		
Организация контроля и самоконтроля		
Объективность оценивания деятельности педагога		

Выявление способности педагога к саморазвитию
Анкета №3

ФИО педагога _____

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

5- если данное утверждение полностью соответствует действительности;
4 - скорее соответствует, чем нет;
3 - и да, и нет;
2 - скорее нет;
1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:
75-55 - активное развитие;
54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
35 - 15 - остановившееся развитие.

Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагога

Анкета №4

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагога. Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

5 - да (препятствуют или стимулируют);
4 - скорее да, чем нет;
3 - и да, и нет;
2 - скорее нет;
1 - нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в учреждении.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Способность педагога к саморазвитию	Ф.И.О. педагогов	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы
1.Активное саморазвитие			
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящие от условий			
3. Остановившееся саморазвитие			

Анкета- опрос для самодиагностики молодого специалиста

№	Содержание	Самооценка		
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?	Да	Не совсем	нет
2.	По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания (укажите номер):			
	1. Научно-теоретическая подготовка. 2. Методическая подготовка. 3. Психолого-педагогическая подготовка			
3.	Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам:			
	1. Совершенствование тематического планирования.			
	2. Планирование и проведение занятий разных типов.			
	3. Внедрение современных педагогических технологий.			
	4. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности учащихся.			
	5. Организация учебно-познавательной деятельности учащихся.			
	6. Организация личного труда педагога.			
	7. Другое (допишите)			
4.	Представляет ли для Вас трудность:			
	1. Формулировать цели занятия на разных уровнях.			
	2. Выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия.			
	3. Мотивировать деятельность учащихся.			
	4. Организовать на занятии исследовательскую работу учащихся.			
	5. Подготовить для учащихся задания различной степени трудности.			
	6. Активизировать учащихся в обучении.			
	7. Организовать сотрудничество между учащимися.			
	8. Развивать творческие способности учащихся.			
	9. Использовать различные формы поощрения детей.			
	10. Другое (допишите)			
5.	Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номер):			
	1.Самообразованию. 2.Теоретическому семинару. 3.Семинару-практикуму. 4.Индивидуальной помощи со стороны методической службы ЦТР «Гармония». 5.Творческим группам педагогов по психолого-педагогическим проблемам. 6.Методическим объединениям.			
6.	Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие? Какие из них Вы считаете необходимыми в первую, вторую и т.д. очередь (укажите номера):			
	1.Психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов. 2.Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися. 3.Типы занятий. Методика их подготовки и проведения. 4.Формы организации учебно-познавательной деятельности учащихся на занятии и во внеклассной работе. 5.Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях. 6.Дифференциация в обучении. 7.Индивидуализация в обучении. 8.Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся. 9.Учет и оценка знаний учащихся. 10.Педагогическая этика педагога. 11.Диагностика учебно-воспитательного процесса. 12. Другие (укажите свои пожелания)			

Приложение 2

Глоссарий по основным понятиям дополнительного образования

Глоссарий по основным понятиям дополнительного образования — это толковый словарь малоупотребительных и специфических терминов, связанных с этой сферой образования. Вот некоторые ключевые понятия и их определения:

Аттестация — определение уровня достижений результатов освоения дополнительной общеразвивающей программы, предусмотренных данной образовательной программой; установление уровня и качества освоения обучающимися дополнительной общеразвивающей программы: выявление исходного, текущего, промежуточного и итогового уровней теоретических знаний, практических умений и навыков, формирования компетенций и их соответствие прогнозируемым результатам программы.

Воспитание — деятельность, направленная на развитие личности, формирование у обучающихся трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества.

Дискуссия (лат. discussio) — исследование, разбор, заключающийся в коллективном обсуждении какого-либо термина, вопроса, проблемы или в сопоставлении информации, идей, мнений, предположений.

Дополнительное образование — вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования. Включает в себя дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

Дополнительные общеобразовательные программы — дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств, дополнительные образовательные программы спортивной подготовки.

Индивидуализация обучения — организация обучения, которая позволяет наиболее полно учитывать индивидуальные особенности каждого обучаемого.

Индивидуальный учебный план — учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации её содержания с учётом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Инновация — целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом.

Инклюзивное образование — обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учётом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Интерактивные методы обучения — методы, предполагающие активное взаимодействие между педагогом и обучающимися, а также между самими детьми (например, игры, дискуссии, тренинги).

Качество образования — комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность.

Квест — приключенческая игра, участники которой перемещаются по пунктам, находят и выполняют задания в рамках общего сценария.

Квиз — аналог викторины, соревнование, в ходе которого один или несколько участников отвечают на поставленные вопросы.

Кейс-обучение — методика активного проблемно-ситуационного обучения, предназначенная для совершенствования навыков и получения опыта посредством изучения и анализа реальных бизнес-ситуаций и конкретных задач.

Компетенция — совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения профессиональной или учебной деятельности.

Концепция — совокупность ведущих идей, теоретических положений для освещения каких-либо видов деятельности, явлений.

Коллаборативное обучение — подход, в рамках которого обучение построено на тесном взаимодействии между обучающимися либо между обучающимися и преподавателем.

Технология — наука о мастерстве и способах преобразовательной деятельности и конкретных технологических процессах; совокупность эффективных и рациональных методов и приёмов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве; совокупность знаний о способах и средствах осуществления тех или иных процессов.

Приложение 3

Памятка для молодого педагога
«Правила поведения и общения педагога»

Старайтесь:

- Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.
- Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом результате.
- Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.
- Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.
- Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.
- Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительные стороны.
- Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие - основа вашего здоровья.
- Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты - в душе, в семье, на работе. Прививать это детям.
- Быть добрым и честным. Помнить, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

- «Терпение – дар Неба». Обладающий терпением не унизится до раздражения.
- Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.
- Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.
- Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.
- Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.
- Не скупитесь на похвалу.
- Не создавайте конфликтных ситуаций.
- Следите за внешностью и поведением.
- Ваше отношение к работе, людям, предметам - образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

- Любить ребенка таким, каков он есть.
- Уважать в каждом ребенке личность.
- Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.
- Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.
- Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.
- Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.
- Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

Приложение 4

Памятка «Правила общения родителей и педагога»

Первое правило: старайтесь войти в контакт, сосредоточить на себе внимание партнёра.

Это умение даётся нелегко, однако оно абсолютно необходимо. Основным средством этого общения является слово. Оно служит важнейшим источником информации о человеке. Оно либо способствует вхождению в контакт, либо ставит на его пути барьер. «Слово - тончайшее прикосновение к сердцу, оно может стать и нежным, благоухающим цветком, и живой водой, возвращающей веру в доброе, и острым ножом, и раскалённым железом, и комьями грязи... Мудрое слово доставляет радость, глупое и злое, необдуманное и бестактное приносит беду», — писал В.А. Сухомлинский. Об этом одинаково должны помнить и родители, и учителя. Бывает и так: человек не сказал ни единого резкого слова, но тон его речи предопределяет дальнейшее поведение собеседника. Интонационная чуткость речи очень важна при вступлении в контакт: взгляд, жест, улыбка - богатые экспрессивные средства, помогающие вступить в контакт.

Второе правило: уважайте собеседника. Понимание должно предшествовать советам. Когда отец и мать настроены агрессивно, с установкой доказать или оправдаться перед педагогом, они не способны его слушать, принимать советы и рекомендации. А если ещё и педагог ответит грубостью, тогда не избежать того, что идеально подходит для выражения «нашла коса на камень». Кому это надо? Отцу, матери? И уж во всяком случае не ребёнку. А педагогу и подавно. Ведь он заинтересован так же, как и родители, в положительном исходе общения.

Третье правило: понимание должно завершаться «развивающим» советом и готовностью партнёра (родителя) действовать самостоятельно. Чтобы оказать матери или отцу конструктивную помощь, важно раскрыть им возможности их ребёнка, убедить в необходимости опереться на них. Каждому заботливому родителю хочется самому попробовать свои педагогические силы. Пусть не всё сразу получится, но разве ребёнок может научиться ходить, не набив себе шишек? «Развивающий» совет, вероятно, потому так и называется, что он оставляет родителям место для самостоятельной, творческой деятельности.

Четвёртое правило: придерживайтесь открытого общения. Обе стороны должны посвящать друг друга во всё, что помогает понять ребёнка и проблемы, связанные с его воспитанием.

У каждого человека, в том числе и у ребёнка, есть личностные особенности. Кто о них больше знает? Наверное, родители. А педагогам и воспитателям, чтобы корректировать развитие ребёнка, надо ли о них знать? Безусловно!

Пятое правило: умейте говорить и слушать партнёра. Это правило - краеугольный камень в искусстве общения.

Плохо, когда один из партнёров ничего не собирается слышать, не видит перспективы встречи, не ожидает от неё ничего хорошего. Даже если так, нужно стремиться изменить ситуацию.

Шестое правило: старайтесь «отражать» мысли и чувства партнёра по общению.

Партнёров по общению можно сравнить с зеркалом, которое отражает чувства и эмоции, выраженные в словах. Если педагог (родитель) встречает собеседника улыбкой, тот отвечает тем же. Если в голосе педагога «металл», родители тут же настраиваются на аналогичный тон.

Седьмое правило: не забывайте, что главная цель общения - ребёнок.

Если между педагогом и родителями существует неприязнь друг к другу, то её необходимо преодолеть во имя ребёнка. Нужно помнить, что конфликты между педагогом и родителями всей тяжестью ложатся на ребёнка. Для многих педагогов, как показывают исследования, работа души становится стилем, внутренней потребностью в общении с родителями. Но, к сожалению, не для всех.

Бывает, что и родители не всегда принимают педагога. Чаще всего это происходит тогда, когда родители считают, что педагог несправедлив к их ребёнку, излишне строг. Есть родители, которые потребительски относятся к образовательному учреждению и не склонны к сотрудничеству с педагогом. Немало и таких, кто, испытав однажды стыд за своего ребёнка, бессильно ненавидит образовательное учреждение и педагогов. Ломать стену отчуждения и недоверия в таких случаях непросто. Но как быть? Оставить всё как есть?

Нет, конечно, надо корректировать отношение родителей к образованию и педагогам. Не поняв причин, не вникнув в суть неприятия, педагог не может сформировать у отцов и матерей благожелательность и чувство ответственности за ребёнка.

На что стоит опираться в общении с такими родителями? На разум и чувства, но, главное, пожалуй, на заинтересованность в судьбе собственного ребёнка.

Существует убеждение: нет родителей, равнодушных к успехам и неудачам своих детей. Каждая крупица неравнодушия должна быть замечена педагогом и пущена в ход, чтобы убедить родителей словом и делом: я хочу, чтобы вашему ребёнку было хорошо. Поддержка, готовность помочь, доброе слово – это дождь в засуху.

Вот далеко не полный набор правил общения, которые помогут родителям и педагогам лучше понимать друг друга.

Приложение 5

План мероприятий «дорожная карта» внедрения Программы наставничества на 2025-2026 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Содержание деятельности	Ответственные	Сроки исполнения
1.	Подготовка нормативной базы по реализации Программы наставничества	1. Разработка проекта приказа и утверждение приказа директором МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»	Проектная Группа. Куратор Программы наставничества	Октябрь 2025
		2. Организация разъяснительной работы с лицами, ответственными за реализацию Программы наставничества		Октябрь 2025
		3. Разработка дорожной карты и Программы наставничества.		Ноябрь 2025
2.	Информирование педагогических работников, сообщества родителей и учащихся о реализации целевой модели наставничества	1. Разработка методической продукции о реализации Программы наставничества.	Куратор Программы наставничества	Ноябрь 2025 - апрель 2026
		2. Наполнение раздела «Наставничество» на сайте МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»		1 квартал 2026
3	Организация мониторинга	1. Разработка анкет для обучающихся, желающих принять участие в Программе наставничества, и потенциальных наставников	Куратор Программы наставничества	Октябрь 2025 1 квартал 2026
		2. Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в Программе наставничества, и потенциальных наставников	Куратор Программы наставничества	до 10 ноября
4.	Формирование базы наставников	1. Формирование базы наставляемых: обучающихся и педагогов (стаж до 3 лет)	Куратор Программы наставничества	до 20 ноября
		2. Формирование базы наставников- учащихся,		до 20 ноября

		работающих в формате «обучающийся-обучающийся»		
		3. Формирование базы наставников-учителей, работающих в формате «педагог- педагог»		до 20 ноября
		4. Создание реестра успешных практик с целью распространения лучшего опыта по наставничеству		до 20 сентября
5.	Организация обучающих и конкурсных мероприятий	1. Проведение консультаций, совещаний, заседаний педагогов- наставников	Куратор Программы наставничества	В течение года
		2. Формирование профессиональных сообществ: «Школа молодого педагога», «Школа педагога-наставника»		до 20 октября
6	Мотивация и поощрение наставников	1. Публикация материалов по результатам реализации Программы наставничества на сайте МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония»	Куратор Программы наставничества, наставники, наставляемые	Постоянно
7	Подведение итогов реализации Программы наставничества	1. Мониторинг и анализ выполнения дорожной карты по реализации Программы наставничества	Куратор Программы наставничества, наставники	до 20 сентября
		2. Составление отчетов по итогам реализации Программы наставничества.		до 20 сентября

Итоги реализации Программы наставничества
в МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» в 2025-2026 учебном году

На основании приказа МАОУ ДО ЦТР и ГО «Гармония» от 01.09.2025 № 434 «О формировании наставнических пар (групп)»:

Куратор: Есипова Г.Н.(методист).

Три наставнические пары:

Усанова Л.В. (ПДО) – Чепёлкина Е.М. (ПДО),

Лузгина Е.П.(педагог-организатор) – Малкова Л.Л.(педагог-организатор),

Плотникова В.А.(зам. директора по НМР) – Хорошова С.А. (педагог-организатор).

Для оценки деятельности молодых специалистов был подобран инструментарий по выявлению трудностей в работе, выявлению способностей педагога к саморазвитию.

По результатам анкетирования наставляемых, и согласно Программы наставничества Центра «Гармония», каждая пара составляет свой план взаимодействия, куда входят мероприятия решающие трудности педагога.

Основные критерии для формирования пар это – взаимное доверие, понятные цели и психологическая совместимость (проводится в форме: собеседования).

Наставник и наставляемый в конце программы наставничества проводят мониторинг реализации Программы в соответствии с планами.

По итогам мониторинга Программы наставничества Центра «Гармония» в 2025-2026 учебном году у наставнических пар были следующие результаты:

Лузгина Е.П.– Малкова Л.Л. – приняли участие в Конкурсе профессионального мастерства «Две звезды».

Плотникова В.А. – Хорошова С.А. – организовали и провели 7 крупных муниципальных событий в рамках муниципального проекта «Дружина юных пожарных».

Усанова Л.В. – Чепёлкина Е.М. – на Фестиваль «Яркие звездочки» было представлено два танца.

Все педагоги приняли участие в проекте «Фестиваль творческих достижений педагогов и учащихся Центра «Гармония»»

Программа наставничества достигла своих целей и планируемых результатов. У наставляемых сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательной деятельности и личностного роста, повысилась их самооценка, нормализовался уровень тревожности, мотивация к профессинольной деятельности сохранилась высокой.

Выводы по итогам работы наставников: продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов, создания своего педагогического профессионального стиля в работе, мотивированности и успешности.

В следующем учебном году целесообразно продолжить консультационную работу с молодыми специалистами в направлении «Как сделать занятие эффективным и эффектным», «Работа с одаренными детьми», «Работа с детьми ОВЗ». Молодым педагогам продолжить принимать активное участие в Фестивале творческих достижений педагогов и учащихся ЦТР и ГО «Гармония», участие в конкурсах более высокого уровня.