



**Программа наставничества
в ГАУ ДО ТО «Дворец творчества и спорта «Пионер»**

**Срок реализации программы:
3 года**

**Разработчик программы:
Бажина О.В., заведующий по
учебно-методической работе**

**Руководитель программы:
Скорова Т.В., заместитель
директора по образовательной
деятельности**

Принята на заседании методического совета
ГАУ ДО ТО «Дворец творчества и спорта «Пионер»
Протокол № 12 от 16.06.2023 г.

Тюмень, 2023

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
1.1.	Актуальность реализации программы наставничества	3
1.2.	Нормативные основы наставничества	4
1.3.	Цель и задачи программы наставничества в образовательной организации	5
1.4.	Принципы реализации программы наставничества	5
2.	Модели наставничества	8
2.1.	Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы программы наставничества)	8
2.2.	Цели, задачи и содержание моделей наставничества, реализуемых в образовательной организации	9
2.3.	Сроки реализации программы наставничества	17
3.	Этапы реализации программы наставничества	18
4.	Планируемые результаты внедрения программы наставничества	24
5.	Мониторинг и оценка качества реализации программы наставничества	26
6.	Управление программой наставничества	30
7.	Риски при реализации программы наставничества	31
8.	Список использованной литературы	32
9.	Приложения	33

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность реализации программы наставничества

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки к участию в трудовой деятельности.

Слово «наставничество» соотносится с понятиями «направлять», «оказывать помощь, поддержку в выборе пути». Целью наставничества является развитие компетенций и личностное развитие. Это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. Сформированная система наставничества может стать хорошим инструментом для повышения качества образования и создания эффективных социальных лифтов.

Наставничество является особым видом педагогической деятельности, характеризующейся интегративностью, основанной на поддержке и сотрудничестве, направленный на удовлетворение индивидуальных потребностей ее участников.

В соответствии с целевыми показателями федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к концу 2024 года не менее 70% обучающихся образовательных организаций основного общего, дополнительного и профессионального образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Актуальность внедрения и реализации программы наставничества, заключается в необходимости создания условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, а также содействие физическому развитию и оздоровлению наставляемых.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимо для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательного процесса.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;
- эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых

образовательных технологий, выявившего профессиональные дефициты, испытывающего кризис профессионального роста или находящегося в ситуации профессионального выгорания.

В программе наставничества раскрываются методологические и технологические аспекты ее реализации, приводятся методики проведения мониторинга и оценки результативности реализации программы, а также типовые модели наставничества и их содержательные характеристики. В программе используются термины и понятия как широко употребляемые, так и узкоспециальные, представленные в словаре специализированных терминов (Приложение 1).

1.2. Нормативные основы наставничества

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения.

Нормативно-правовые основания наставнической деятельности обеспечиваются следующими документами:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период 2025 года»;
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»;
7. Распоряжение Минпросвещения России 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»;
8. Письмо Минпросвещения России от 24.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания»;
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».
10. Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».
11. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021г. №2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21

«Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;

12. Устав образовательной организации.

1.3. Цель и задачи программы наставничества в образовательной организации

Целью наставнической деятельности в образовательной организации является создание условий для активной социализации, успешной личной и профессиональной самореализации, социальной адаптации, получения компетенций посредством передачи опыта от наставника к наставляемому.

Задачи наставнической деятельности в образовательной организации:

1. Создание условий для эффективного обмена жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

2. Подготовка наставляемого к самостоятельной осознанной и социально продуктивной деятельности, содействие профессиональной ориентации;

3. Формирование открытого и эффективного сообщества внутри образовательной организации, посредством построения доверительных и партнерских отношений между всеми участниками образовательного процесса.

1.4. Принципы реализации программы наставничества

Реализация наставнической деятельности в образовательной организации включает в себя:

- разработка Программы наставничества, включая инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы;
- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества;
- формирования баз данных наставников, лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, в формате непрерывного образования;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества.

Реализация программы наставничества будет наиболее эффективна, если при ее составлении будут приняты во внимание следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.
- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

- Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

- Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

- Принцип обеспечения суворенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.

- Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

- Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.

- Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

- Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

- Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

- Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Данные принципы организации деятельности в рамках программы наставничества должны быть отражены при формировании моделей наставничества, реализуемых в учреждениях.

2. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы программы наставничества)

Необходимыми условиями для эффективной реализации программы наставничества являются следующие:

- постановка реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение реализации программы наставничества;
- взаимная заинтересованность сторон; - наличие методики оценивания результатов.

Таким образом, методология наставничества представляет собой систему подходов и методов, характеризующихся системностью, комплексностью и личностно-ориентированным подходом.

Существует несколько моделей взаимодействия наставников и наставляемых. В числе самых распространенных моделей наставничества, реализуемых в системе дополнительного образования, в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «педагог-обучающийся»; - «обучающийся-обучающийся»; - «специалист - обучающийся».

Модель наставничества **«педагог – педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или иного педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Модель наставничества **«педагог-обучающийся»** предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

Модель наставничества **«обучающийся-обучающийся»** предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Модель наставничества **«специалист - обучающийся»** предполагает взаимодействие обучающегося старшего подросткового возраста и представителя предприятия (организации) - специалиста, профессионала, который активирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого, может происходить прикладное знакомство с профессией, профессиональная ориентация и самоопределение в будущей профессии.

Для эффективной реализации системы наставничества в образовательной организации важно ориентироваться на те цели, которые предстоит достичнуть. В соответствии с этим выбирается форма взаимодействия и модель наставничества.

2.2. Цель, задачи и содержание моделей наставничества, реализуемых в образовательной организации

Модель наставничества «Педагог-педагог»

Целью модели наставничества «педагог-педагог» является успешное профессиональное становление молодого педагога, повышение его потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентация начинающего педагога на продуктивное использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

Содержание

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат*
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Проведение самоанализа педагога на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником, план мероприятий и курсов повышения квалификации	
1.2.	Проведение диагностической/развивающей беседы с наставляемым, для уточнения зон профессионального развития			
Раздел 2. Работа наставник-наставляемый				
2.1.	Изучение методики построения и организации результативного образовательного процесса		Педагог понимает методику построения и организации образовательного процесса	
2.2.	Изучение психологических и возрастных особенностей обучающихся		Педагог понимает возрастные и психологические особенности	

			обучающихся, способен адаптировать материал	
2.3.	Изучение основ эффективного взаимодействия педагога с родителями (законными представителями)		Педагог ознакомлен с правилами взаимодействия с родительской общественностью, эффективными формами и методами работы	
2.4.	Изучение основ эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и обучающимся, педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), знакомство со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики	
2.5.	Анализ результатов профессиональной деятельности педагога		Проведен просмотр и анализ образовательной деятельности педагога, даны рекомендации	

Раздел 3. Направления профессионального развития наставляемого

3.1	Изучение нормативно-правовых и методических документов, регулирующих деятельность педагога		Педагог знаком с основными нормативно-правовыми и методическими документами, регулирующими деятельность педагога	
3.2.	Изучение нормативно-правовой документации для получения квалификационной категории		Педагог ознакомлен с требованиями к первой и высшей квалификационным категориям, документами для прохождения аттестации	
3.3.	Изучение нормативно-правовой основы электронного портала «Навигатор дополнительного образования», содержания маркетинговой работы, порядка предоставления платных услуг		Изучено содержание портала, алгоритм получения заявки от родительской общественности, определена роль педагога при организации платных услуг	

3.4.	Освоение эффективных подходов к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога	
3.5.	Освоение успешного опыта учебно-методической работы		Составлены технологические карты и конспекты занятий	
3.6.	Знакомство с успешным опытом организации воспитательной работы		Изучен успешный опыт организации воспитательных мероприятий; работы с родителями, вовлечения их в образовательный процесс; составлена рабочая программа воспитания	
3.7.	Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога (в т.ч. в рамках сетевого взаимодействия)		Выбрана форма персонального профессионального развития педагога	
3.8.	Знакомство с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций (технологий) в практику педагогической деятельности		Выбраны практики (технологии) для дальнейшего внедрения в профессиональную деятельность педагога	
3.9.	Оказание консультативной помощи при заполнении документации для участия в конкурсах и мероприятиях различного уровня		Педагог владеет навыками заполнения заявок, проектной документации, шаблонов мультимедийных презентаций; ознакомлен с мероприятиями, в которых можно принимать участие в рамках профессиональной деятельности	
3.10.	Освоение успешного опыта проектной деятельности		Педагог освоил навыки проектной детско-родительской деятельности, социального проектирования	

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен,

указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Модель наставничества «Педагог-обучающийся»

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

Задачи:

- повышение мотивации к обучению и улучшению образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка наставляемого с особыми образовательными или социальными потребностями.

Универсальность Программы наставничества позволяет применять ее для разных целевых групп сопровождения (наставляемых):

- наставничество для детей, находящихся в социально – опасном положении (наставник – ребёнок группы «СОП»);
- наставничество для одаренных детей (наставник – одарённый ребёнок); - наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник – ребёнок ОВЗ).

1. Цель наставничества для одаренных детей (наставник-одаренный ребенок): реализация личностного и творческого потенциала ребенка, обеспечение возможности самореализации одаренной личности.

Наставники одаренных детей выстраивают траекторию развития одаренного ребенка, способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают их к поиску уникальных решений, вдохновляют ребенка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления у наставляемого ОР				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого ОР				

2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.2.	Повышение мотивации к подготовке и участию в олимпиадах, творческих конкурсах		Обеспечена динамика участия и результативности в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях По итогам участия в конкурсе спортивных мероприятий (указать каких) занято место/статус)	
2.3.	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.5.	Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	

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

2.Цель наставничества для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник – ребёнок ОВЗ): обеспечение социокультурной реабилитации и интеграции ребенка в общество, стабилизация эмоционально психологического состояния ребенка, адаптацию и реализацию личностного потенциала.

Наставник помогает ребенку поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, при необходимости обращаться за помощью.

Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход с учетом психофизических особенностей и возможностей детей данной категории.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления наставляемым с ОВЗ				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником	

1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого с ОВЗ				
2.1.	Повышение мотивации к деятельности и творчеству		Обеспечена динамика развития ребенка	
2.2.	Подготовка о к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.4.	Формировать здоровьесберегающую культуру		Улучшены (сохранены) показатели здоровья	
2.5.	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	

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

Модель наставничества «Обучающийся-обучающийся»

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

Задачи:

- помочь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат*
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Разработать меры по преодолению трудностей (в развитии личностных компетенций, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов).		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.2.	Повышение мотивации к участию в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях		Обеспечена динамика участия и результативности в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях. По итогам участия в конкурсе спортивных мероприятий (указать каких) занято место/статус)	
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.4.	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	
2.5.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе обучающихся	

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

Модель наставничества «Специалист–обучающийся»

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

- помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помочь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления наставляемым				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставляемым	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в развитии личностных компетенций, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов).		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной)	
2.2.	Подготовка к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.3.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...	

2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.5.	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	

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

2.3. Сроки реализации программы наставничества

Срок программы наставничества в образовательной организации рассчитан на 3 года.

Длительность и сроки реализуемых моделей наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Данный срок реализации модели наставничества дает возможность корректировать деятельность наставников под сложившуюся ситуацию, учитывая в том числе и эпидемиологическую обстановку.

В случае изменения педагогического состава программа наставничества реализуется с момента приема на работу нового сотрудника.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Представить модель внутреннего и внешнего взаимодействия в рамках программы наставничества.

Реализация программы наставничества производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внутреннюю и внешнюю поддержку, которая включает в себя семь основных этапов.

Внутреннюю поддержку представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, педагоги, методисты.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:

- взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом и для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Внешнюю поддержку осуществляют организации-партнеры НКО, СМИ, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, органы власти и другие субъекты, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Принципиально важно для успеха программы, особенно на этапе подготовки и запуска информировать всех потенциальных участников и заинтересованных лиц о реализации программы наставничества как на уровне муниципального образования в целом, так и в образовательной организации.

Важно заинтересовать все аудитории и предоставить желающим (из числа сотрудников и обучающихся) возможность принять участие в программе.

Этапы	Деятельность внутри организации	Деятельность во внешней среде	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Обеспечить нормативно правовое оформление наставнической программы. 2. Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов. 3. Сформировать команду, отвечающую за реализацию программы и выбрать куратора. 4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Дорожная карта реализации наставничества (Приложение 4). Пакет документов.

2.Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3.Формирование базы наставников	Формирование базы из числа: -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, спортивных секций); -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; -родителей обучающихся активных участников родительских управляемых советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	1.Формирование базы наставников из числа: - выпускников; - участников региональных проектов и т.д. 2.Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе (или в текущем учебном году) наставничества, так и в будущем.
4.Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Вебинары, курсы повышения квалификации сотрудников, семинары, тренинги и т.д. 2. Ознакомление с материалами для педагогов на сайтах: -ГАУ ДО Тюменской области «Дворец творчества и спорта «Пионер» http://pioneer72.ru/ - МОЦ МАУ ДО ЦЭВД «В доме Буркова» города Тюмени http://dsimp.ru/vdome-burkova	1. Повышение профессиональных компетенций по наставничеству. 2. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 3.Собеседование с наставниками. 4. Программа обучения.

5.Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать пары «наставник – наставляемый», «наставник – наставляемые». 2. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 3. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Привлечение дополнительных специалистов для формирования пар/групп.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. 	<p>Промежуточные результаты программы наставничества транслировать партнерам программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - медиа актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. <p>Пара или группа достигла необходимого результата, отношения завершены качественным образом и проанализированы.</p>
7. Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы, цикла программы. 3.Проведение открытого мероприятия. 4.Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Привлечь сотрудников педагогических вузов, психологов к оценке результатов наставничества. 2.Пригласить социальных партнеров на итоговое мероприятие. 3.Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Достигнуты цели программы наставничества. 2.Собраны лучшие наставнические практики. 3.Внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций. 4.Запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

			<p>5.На сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия создан раздел «Наставничество», где публикуются успешные кейсы.</p> <p>6.Создание виртуальной или реальной доски почета наставников с указанием достижений.</p>
--	--	--	---

Для внедрения и реализации целевой модели наставничества разработана Дорожная карта (Приложение 4), которая поможет составить четкий план действий, определить сроки выполнения каждого их этапов и назначить ответственных за их выполнение по каждому из направлений наставничества.

Индивидуальные планы развития наставляемых

В индивидуальном Плане прописываются анализ трудностей наставляемого и их преодоления, направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению направлений развития, перечень мероприятий по каждому направлению, сроки и формат проведения, отметки о выполнении (Приложение 6).

Условия реализации программы наставничества

При реализации наставнической программы в образовательном учреждении стоит донести до всех участников и сообщества основные ценности и принципы наставничества. Только так, с первых встреч, направленных на представление целостной ценностной системы, возможно, получить ситуацию, когда желание участвовать в программе будет искренним, ожидания от итогов – реальными, а цели – реализуемыми. Приложения 2, 3 (Положение о наставничестве, манифест наставника; кодекс наставника, качества успешных наставников).

Ресурсы необходимые для реализации программы наставничества: материально-техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и внеучебного взаимодействия в рамках реализации ДООП по направлению.

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом разработанных и действующих документов образовательной организации и примерных форматов работы.

Перечень документов и мероприятий, рекомендованных для организации работы наставнических пар/групп

Наставническая пара /группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и ее возможностей)
«Педагог - обучающийся»	<p>Программы воспитания. Планы воспитательной работы. Дополнительные общеобразовательные программы. Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, студенческих сообществ, волонтерских объединений, активов РДДМ и иных детских/молодежных формирований. Планы работы органов ученического самоуправления;</p> <p>Программы экскурсионной деятельности образовательного туризма;</p> <p>Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью;</p> <p>Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися.</p> <p>Программы реализации тематических смен в оздоровительных организациях.</p> <p>Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся.</p> <p>Программы/планы работы научных обществ.</p> <p>Иные программы/планы, действующие в образовательной организации</p>	<p>Проектная деятельность. Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам.</p> <p>Совместное посещение или организация мероприятий.</p> <p>Клуб по интересам с лидером наставником.</p> <p>Образовательные практики «Дети – детям». Кейс-турниры.</p> <p>Имиджмейкинг.</p> <p>Форсайты.</p> <p>Нетворкинги.</p> <p>Митапы.</p> <p>Воркшопы.</p> <p>Сетевые проекты.</p> <p>Образовательные курсы.</p> <p>Тематические оздоровительные смены.</p> <p>Социально значимая деятельность.</p> <p>Волонтерская (добровольческая) деятельность.</p>
«Педагог-педагог»	<p>Годовой план работы образовательной организации.</p> <p>Планы работы методического совета / методических объединений / научно-методических советов или центров.</p> <p>Программы / дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности.</p> <p>Программы/планы повышения квалификации.</p> <p>Программы/планы самообразования.</p> <p>Дорожные карты / программы / планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников.</p> <p>Программы / планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т. П.</p>	<p>Курсы.</p> <p>Конкурсы.</p> <p>Творческие мастерские.</p> <p>Педагогические лаборатории.</p> <p>Серии семинаров.</p> <p>Разработки информационно- методических пособий, сборников.</p> <p>Образовательные и проектные сессии.</p> <p>Тренд-сессии.</p> <p>Хакатоны.</p> <p>Форумы.</p> <p>Деловые игры.</p>

<p>«Специалист–обучающийся»</p>	<p>Программы воспитания. Планы воспитательной работы. Дополнительные общеобразовательные программы. Программы экскурсионной деятельности образовательного туризма. Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися. Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся. Иные программы/планы, действующие в образовательной организации.</p>	<p>Проектная деятельность. Профориентационные мероприятия. Педагогические игры на развитие навыков и компетенций. Встречи с представителями предприятий. Экскурсии на предприятия. Демо-дни. Конкурсы проектных ученических работ. Дискуссии. Бизнес проектирование. Ярмарки вакансий. Краткосрочные и долгосрочные стажировки. Выездные мероприятия. Гранты.</p>
---------------------------------	--	---

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога дополнительного образования и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
9. Формирования активной гражданской позиции педагогического сообщества.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Планируемые результаты моделей наставничества:

Модель наставничества «Педагог-педагог»

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых группах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Модель наставничества «Педагог-обучающийся»

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;

- улучшение психоэмоционального фона внутри группы.

- повышения уровня результатов обучающегося;

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

- профессиональное самоопределение занимающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью, дезадаптацией обучающихся.

Модель наставничества «Обучающийся – обучающийся»

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья;

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

- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения.

- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Модель наставничества «Специалист-обучающийся»

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
-оценка качества процесса реализации программы наставничества;
-оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника».		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		

2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников – сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников – успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников – сотрудников / участников региональных социальных проектов		
3. Результативность взаимодействия наставнических пар		
<i>по модели «педагог-педагог»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО, как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросах наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

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». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной

организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, 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. (Приложение 7-8) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в

образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (Приложения 9-12).

Цель мониторинга - влияния программ наставничества на всех ее участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

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

Мониторинг проводится два раза за период учебного года («входной» и «итоговый» контроль). Сравнительные показатели помогут оценить качество реализуемой программы наставничества, её сильные и слабые стороны, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Данный мониторинг наглядно демонстрирует динамику влияния программы наставничества на повышение активности участников в образовательной и профессиональной деятельности.

6. УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор, заместитель директора (координатор)	Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой программы наставничества	Сентябрь

Кураторы программы наставничества методисты	1. Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых. 3. Организация обучения наставников (привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 5. Контроль проведения программы наставничества. 6. Решать организационные вопросы, возникающие при реализации программы наставничества. 7. Участвовать в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 8. Проводить мониторинг эффективности внедрения целевой модели наставничества.	Август-сентябрь В течение всего периода реализации целевой модели программы наставничества
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых	Октябрь, в течение всего периода реализации программы
Наставляемые (занимающиеся)	Активное взаимодействие с наставником	В течение всего периода реализации программы

7. РИСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Сопротивление родителей/опекунов на участие ребенка в программе наставничества.
2. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.
3. Закрытость пары, нежелание принимать помочь, страх показать свою некомпетентность (у наставника).
4. Риск – наставник и наставляемый не приняли на себя ответственность за результат взаимодействия.
5. Отсутствие у наставника мотивации добровольческой активности.
6. Нерегулярность встреч наставников и наставляемых
7. Завышенные ожидания наставляемых.
8. Изменение мотивации наставляемых.

8. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. – Тюмень: ТОГИРРО, 2021.- 68 с.
2. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. Санкт –Петербург [и др.]: Питер, 2006 (СПб.: Правда 1906). 175 с.
- 3.Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. Издательство: Искусство. М., 1986.445 с.
4. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Г.В.Бороздина, Н.А.Кормнова; под общ.ред.Г.В.Бороздиной. М.: Издательство Юрайт, 2017. 463 с.
5. Жамантаева Ж.К., Дигинова Б.К., Палазник Г.В., Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество) //Наставничество в образовании: современная практика: сб.материалов междунар. (заоч) науч.-правкт. Конф. 20 ноября 2019года / Институт развития образования и социальных технологий. Курган,2019. С .75-77.
6. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.
7. Кларин М.В. Новая развивающая практика – коучинг. Новая профессия – коуч//Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80. 8. Наставничество в дополнительном образовании Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pioneer72.ru/pedagogue/oblastnaya-shkola-nastavnikov/>
9. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.dissertcat.com/content/nastavnichestvokak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya>
8. Наставничество, риски наставничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html> 9.Международный научный журнал № 24 (314) / 2020. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе. С.435-437. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/314/>
10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ocdod74.ru/wpcontent/uploads/2020/05/poljakova-a.s..pdf>

Словарь специализированных терминов

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

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

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

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

Наставляемый - 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.

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.

Куратор - сотрудник учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

Профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построение индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

Профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей.

Сообщество образовательной организации - участники образовательного процесса (сотрудники, обучающиеся, их родители, выпускники) образовательной организации и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в ее развитие и совместно действуют ради этой цели.

Индивидуальный образовательный маршрут – это персонифицированная учебная программа для обучающегося, составленная на основе запросов и потребностей обучающегося на обозначенный промежуток времени.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помочь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник, по возможности, оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Список исключений, информация о которых незамедлительно передается наставнику программы:

- если наставляемый сообщает о том, что стал жертвой насилия (физического, психологического);
- если наставляемый сообщает о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации и т.д.);
- если наставляемый сообщает (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашают внутреннюю информацию сторонним лицам.

Качества успешных наставников

- Желание участвовать в программе в течение длительного времени. Ответственное и искреннее желание стать частью жизни других людей, помочь им в принятии важных решений, поспособствовать саморазвитию.
- Уважение к личности, способностям человека и его праву делать собственный выбор в любой ситуации. Наставники не считают, что их способ решения проблем лучше.
- Умение слушать и принимать различные точки зрения. Наставники могут помочь, просто слушая, задавая вопросы и с минимальным вмешательством, давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли.
- Умение сопереживать другому человеку, не испытывая при этом жалости.
- Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что наставнические отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах. Хороший наставник обладает также:
 - гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
 - критичностью мышления – подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других и себя, принимает необходимые решения, получив полную картину ситуации;
 - развитыми коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и спытывать собеседника;

- открытостью и тактичен – терпим к любым мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять лицо в стрессовых ситуациях и конфликтах.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Этап	№ п./п	Мероприятия	Сроки исполнения 2022-2025 гг.	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	3.	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	4.	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы, наставники
Формирование базы наставляемых	5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь-октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	6.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: руководитель коллектива, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь-октябрь	Куратор(ы) программы, наставники

	7.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь-октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
Формирование базы наставников	8.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	9.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
Отбор и обучение наставников	10.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь	Куратор(ы) программы
	11.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь	Куратор(ы) программы
Формирование наставнических пар/групп	12.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Куратор(ы) программы
	13.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь	Куратор(ы) программы
	14.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Октябрь	Куратор(ы) программы
	15.	Обучение наставников	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы
	16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	17.	Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	18.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь - ноябрь	Куратор(ы) программы

	19.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Октябрь–ноябрь	Куратор(ы) программы
Организация работы наставнических пар/групп	20	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор(ы) программы
	21.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор(ы) программы
	22.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь–январь	Куратор(ы) программы
	23.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Январь–июнь	Куратор(ы) программы
	24.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Июль–август	Куратор(ы) программы
	25.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Август	Куратор(ы) программы
	26.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Август	Куратор(ы) программы
	27.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	28.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Сентябрь	Куратор(ы) программы
Завершение наставничества	29.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Сентябрь	Директор, координатор программы, куратор(ы) программы

30.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Август сентябрь	Куратор(ы) программы
31.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Август-сентябрь	Куратор(ы) программы
32.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Август-сентябрь	Куратор(ы) программы
33.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Август-сентябрь	Координатор программы, куратор(ы) программы
34.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Сентябрь	Координатор программы, куратор(ы) программы

Приложение 5

Примерная форма базы наставляемых

Ф.И.О. наставляемого	Контактные данные для связи (данные представител я)	Год рождени я наставл яемого	Основной запрос наставляем ого	Дата вхождени я в програм му	Ф.И.О. наставника	Форма наставнич ества	Место работы/учебы наставник а	Дата завершени я програм мы	Резуль таты програ ммы	Отметка о прохождении программы

Примерная форма базы наставников

Ф.И.О. наставника	Контактн ые даннны е для свя зи	Место работы/ учебы наставн ика	Основные компетен ции наставни ка	Важные для программы достижения	Желаемы й возраст наставля емых	Дата вхождени я в програм му	Ф.И.О. наставл яемого (наставл яемых)	Формат наставн ичества	Место учебы/работ ы наставле мого	Дата завершен ия програм мы	Результаты программы

Приложение 6

Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

Образовательная организация.

Форма наставничества.

ФИО наставника.

ФИО наставляемых.

Цель реализации наставничества в данной наставнической паре/группе.

Анализ трудностей (диагностика на предмет определения приоритетных направлений развития)	Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/дистанционный)	Результат

Приложение 7

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе организации в форме «Обучающийся – обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе организации в форме «Педагог – педагог»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе организации в форме «Педагог – обучающийся»

Приложение 8

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость обучающихся.		
Качество обучения.		
Процент обучающихся, желающих достижения высоких результатов		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся.		

Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне образовательной организации		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне.		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся ГОВ		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.		
Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности обучающихся.		
Эмоциональное состояние при посещении образовательной организации		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности педагогом своей профессии		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществом		

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества
«Педагог–обучающийся».**

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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно Обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Приложение 10

Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества «Педагог-обучающийся».

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

13.Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14.Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Педагог-обучающийся».**

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. Насколько комфортно было общение наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересны были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе, что хотелось бы изменить?

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

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

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Педагог-обучающийся».**

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас было в программе?

17. Чего Вам не хватило в программе, что хотелось бы изменить?

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

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

20. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

**План реализации модели наставничества в ГАУ ДО ТО «Дворец творчества и спорта «Пионер», структурное подразделение – Детский технопарк «Кванториум»
по направлению «педагог-педагог»**

Целью наставнической деятельности в детском технопарке «Кванториум» является реализация модели наставничества «педагог-педагог» для успешного профессионально-личностного становления молодых педагогов посредством создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

- обеспечить разностороннюю поддержку педагогических работников в условиях профессионально-личностного становления;
- формировать навыки анализа персональной профессиональной деятельности;
- повышение интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентация начинающего педагога на продуктивное использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

Целевая группа: молодые педагоги в должности до 3 (трех лет).

Наставник: Копотилова Кристина Александровна, заместитель руководителя по образовательной деятельности.

**Содержание плана наставнической деятельности Копотиловой К.А. в рамках реализации модели наставничества «педагог-педагог»
на период февраль, 2024г.-февраль, 2025г.**

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способов их преодоления			
1.1.	Проведение самоанализа педагога на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Февраль, 2024г.	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником, план мероприятий и курсов повышения квалификации
1.2.	Проведение диагностической/развивающей беседы с наставляемым, для уточнения зон профессионального развития	Февраль, 2024г.	

Раздел 2. Работа наставник-наставляемый			
2.1.	Изучение методики построения и организации результативного образовательного процесса	Февраль-апрель, 2024г.	Педагог понимает методику построения и организации образовательного процесса
2.2.	Изучение психологических и возрастных особенностей обучающихся	Апрель-май, 2024г.	Педагог понимает возрастные и психологические особенности обучающихся, способен адаптировать материал
2.3.	Изучение основ эффективного взаимодействия педагога с родителями (законными представителями)	Июнь, 2024г.	Педагог ознакомлен с правилами взаимодействия с родительской общественностью, эффективными формами и методами работы
2.4.	Изучение основ эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и обучающимся, педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), знакомство со способами их профилактики и урегулирования	Август, 2024г.	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики
2.5.	Анализ результатов профессиональной деятельности педагога	В соответствии с планом контроля	Проведен просмотр и анализ образовательной деятельности педагога, даны рекомендации
Раздел 3. Направления профессионального развития наставляемого			
3.1	Изучение нормативно-правовых и методических документов, регулирующих деятельность педагога	Февраль, 2024г.	Педагог знаком с основными нормативно-правовыми и методическими документами, регулирующими деятельность педагога

3.2.	Изучение нормативно-правовой документации для получения квалификационной категории	В соответствии с планом аттестации	Педагог ознакомлен с требованиями к первой и высшей квалификационным категориям, документами для прохождения аттестации
3.3.	Изучение нормативно-правовой основы электронного портала «Навигатор дополнительного образования», содержания маркетинговой работы, порядка предоставления платных услуг	Август, 2024г.	Изучено содержание портала, алгоритм получения заявки от родительской общественности, определена роль педагога при организации платных услуг
3.4.	Освоение эффективных подходов к планированию деятельности педагога	В соответствии с планом работы методического объединения	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога
3.5.	Освоение успешного опыта учебно-методической работы	В соответствии с планом работы методического объединения	Составлены технологические карты и конспекты занятий
3.6.	Знакомство с успешным опытом организации воспитательной работы	В соответствии с планом работы методического объединения	Изучен успешный опыт организации воспитательных мероприятий; работы с родителями, вовлечения их в образовательный процесс; составлена рабочая программа воспитания
3.7.	Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога (в т.ч. в рамках сетевого взаимодействия)	В соответствии с планом работы методического объединения	Выбрана форма персонального профессионального развития педагога
3.8.	Знакомство с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций (технологий) в	В соответствии с планом работы методического объединения	Выбраны практики (технологии) для дальнейшего внедрения в

	практику педагогической деятельности		профессиональную деятельность педагога
3.9.	Оказание консультативной помощи при заполнении документации для участия в конкурсах и мероприятиях различного уровня	В соответствии с планом участия в конкурсах	Педагог владеет навыками заполнения заявок, проектной документации, шаблонов мультимедийных презентаций; ознакомлен с мероприятиями, в которых можно принимать участие в рамках профессиональной деятельности
3.10.	Освоение успешного опыта проектной деятельности	В соответствии с планом работы методического объединения	Педагог освоил навыки проектной детско-родительской деятельности, социального проектирования