Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» Кировского района города Саратова

РАССМОТРЕНО
на заседании
методического совета
Протокол № 15 от «12 мая» 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____О.А.Жижина
Приказ № 59 от «14 мая» 2021

П о л о ж е н и е
об организации наставничества

Саратов 2021

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова (далее Положение) разработано в соответствии с Приказом Комитета по образованию МО «Город Саратов» «О наставничестве в системе образования муниципального образования «Город Саратов» от 20 апреля 2021 года.

1.2. Настоящее Положение:

– определяет цель и задачи наставничества в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова (далее МАУДО «ЦДТ») в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);

– устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

– определяет права и обязанности ее участников;

– определяет требования, предъявляемые к наставникам;

– устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

– определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МАУДО «ЦДТ» и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в МАУДО «ЦДТ» являются:

– наставник;

– наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;

– куратор наставничества (методист, разрабатывающий нормативные документы)

1.4. Положение устанавливает правовой статус наставляемого и наставника, регламентирует взаимоотношения между ними в образовательной организации при реализации образовательного процесса.

1.5. Наставничество – это (разновидность индивидуальной воспитательной работы) технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение,

основанное на доверии и партнерстве с учащимся, молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, с педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

1.6. Наставник – учащийся, имеющий успешный опыт в достижении личностного результата в том или ином виде деятельности, готовый поделиться опытом и навыками с другим учащимся; опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.7. Наставляемый – учащийся, молодой специалист, педагогический работник, которым необходима помощь и поддержка при решении конкретных жизненных, личных и профессиональных задач, в приобретение нового опыты и развитие новых навыков и компетенций.

1.8. Наставничество в МАУДО «ЦДТ» предусматривает систематическую индивидуальную и групповую работу наставников по развитию необходимых навыков и компетенций в решении конкретных жизненных, личных и профессиональных задач наставляемых.

1.9. В МАУДО «ЦДТ» реализуются формы наставничества:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»
- «звёздный наставник»

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи:

– повышение качества образования МАУДО «ЦДТ», повышение активности в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах всех участников образовательного процесса;

– подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;раскрытие личностного, творческого каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

3.Организационные основы наставничества

3.1. Внедрение Целевой модели в МАУДО «ЦДТ» предполагает осуществление следующих функций:

– реализация мероприятий «Дорожной карты» (Приложение №14) внедрения Целевой модели;

– разработка, утверждение и реализация целевой программы «Наставничество»;

– назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МАУДО «ЦДТ»;

– привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

– инфраструктурное (в том числе информационно-методическое) обеспечение наставничества;

– осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МАУДО «ЦДТ»;

– предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества целевой программы «Наставничество» в МАУДО «ЦДТ», показателей эффективности наставнической деятельности;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

– обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МАУДО «ЦДТ»;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели, в формате непрерывного образования.

3.2. Наставничество в МАУДО «ЦДТ» организуется на основании приказа директора МАУДО «ЦДТ».

3.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет директор МАУДО «ЦДТ».

3.4. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет куратор наставнической деятельности и наставники, в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества.

3.5. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

3.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

– учащиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

– педагогические работники, вновь принятые на работу в МАУДО «ЦДТ»;

– педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.7. Наставниками могут быть:

– учащиеся от 15 лет;

– педагоги и иные должностные лица МАУДО «ЦДТ»;

– известные люди, добившиеся большого успеха в области культуры, спорта, науки, бизнеса, политики и общества.

3.8. Формы «ученик-ученик», «учитель-учитель», «звёздный наставник» могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), мероприятия (обучающие, коммуникативные) проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (Приложение №16, Приложение №17) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.10. Наставничество устанавливается над следующими категориями учащихся и сотрудников образовательного учреждения:

– учащимися с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, учащиеся с заниженной самооценкой, подростки в трудной жизненной ситуации)

– впервые принятыми педагогами (молодыми специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

– педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

3.11. Замена наставника производится приказом директора МАУДО «ЦДТ» в случаях:

– увольнения наставника;

– перевода на другую работу наставляемого или наставника;

– привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

– психологической несовместимости наставника и наставляемого;

– обоюдного желания наставника и наставляемого закончить взаимоотношения в рамках Программы.

3.12. Этапы наставнической деятельности в МАУДО «ЦДТ» осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МАУДО «ЦДТ», включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МАУДО «ЦДТ».

Выдвижение кандидатуры куратора осуществляется администрацией, согласуется на Методическом совете, назначение оформляется приказом.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении.

На данном этапе собираются:

– согласия на участие в Целевой программе – учащихся, от несовершеннолетних участников и их родителей (законных представителей);

– согласия на обработку персональных данных от участников Целевой программы,

– опросные анкеты наставляемых по форме «ученик-ученик» » (Приложение №5), «учитель-учитель» (Приложение №6)

Составляется реестр наставляемых (Приложение №7)

Этап 3. Формирование базы наставников;

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

На данном этапе собираются:

– заявление на участие в целевой программе «Наставничество» (Приложение №2)

– согласия на обработку персональных данных от участников Целевой программы,

– опросные анкеты наставников по форме «учитель-учитель» (Приложение №3), «ученик-ученик» » (Приложение №4)

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

1. Назначение наставников происходит на добровольной основе при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, педагогического работника, учащегося, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора МАУДО «ЦДТ» с указанием срока наставничества.

2. Форма «ученик-ученик»:

– среди учащихся наставник выбирается, по рекомендации руководителя объединения, из учащихся соответствующие критериям отбора (Приложение №1) рассматриваются на заседании методического совета МАУДО «ЦДТ» и предлагаются для утверждения приказом директора МАУДО «ЦДТ»;

– возраст учащегося в роли наставника от 15до 18 лет;

– возраст учащегося в роли наставляемого от 10 лет;

– наставник - учащийся может иметь от 1 учащегося

3. Форма «учитель-учитель»:

– кандидатуры наставников соответствующие критериям отбора (Приложение №1), рекомендованные куратором и методистами, рассматриваются на заседании Методического совета МАУДО «ЦДТ» и предлагаются для утверждения приказом директора МАУДО «ЦДТ»;

– наставник – педагог одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых

4. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение №8)

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов.

По итогам осуществления данного этапа приказом директора утверждается Целевая программа «Наставничество» на текущий учебный год (Приложение №9).

Организуется обучение наставников:

форма «ученик-ученик»: освоение раздела дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Школа наставников»;

форма «учитель-учитель»: прохождение курсов повышения квалификации по теме «Наставничество».

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий индивидуального плана; заполнение «Индивидуальной карты роста профессионального мастерства молодого педагога» (Приложение №15).

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

3.13. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение уровня адаптации в коллективе, качества образования, повышение активности в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах всех участников Целевой программы. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

5. Права и обязанности куратора

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта целевой программы «Наставничество» МАУДО «ЦДТ»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной целевой программы «Наставничество»;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МАУДО «ЦДТ»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных индивидуальных планов наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 10);

– оценка соответствия условий организации индивидуальных планов наставничества требованиям и принципам целевой программы «Наставничество»;

– получение обратной связи от участников целевой программы «Наставничество» и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МАУДО «ЦДТ» и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

– запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, профориентационные тесты);

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МАУДО «ЦДТ», сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МАУДО «ЦДТ»;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству МАУДО «ЦДТ» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

– разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

– выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

– передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;

– оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;

– своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

– личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;

– принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МАУДО «ЦДТ».

5.2. Наставник имеет право:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией целевой программы «Наставничество»;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством МАУДО «ЦДТ», в том числе - с деятельностью наставляемого;

– выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;

– требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

– обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления плана наставничества; за организационно-методической поддержкой;

– обращаться к руководителю МАУДО «ЦДТ» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

– выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;

– совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

– выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки; − отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;

– проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с целевой программы «Наставничество»

6.2. Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в МАУДО «ЦДТ» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных индивидуальных планов наставничества;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МАУДО «ЦДТ».

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

7.1. Оценка качества процесса реализации целевой программы «Наставничество» в МАУДО «ЦДТ» направлена на:

– изучение (оценку) качества реализованных в индивидуальных планов наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;

– выявление соответствия условий организации индивидуальных планов наставничества требованиям и принципам целевой программы «Наставничество»;

7.2. Оценка реализации индивидуальных планов наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности (Приложение №11, 12).

7.3. Оценка эффективности внедрения целевой программы «Наставничество» осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение №13).

7.4. В целях обеспечения открытости реализации целевой программы «Наставничество» в МАУДО «ЦДТ» на сайте cdtkr.ru размещается и своевременно обновляется следующая информация:

– реестр наставников;

– анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой программы «Наставничество».

8. Мотивация участников наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в МАУДО «ЦДТ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МАУДО «ЦДТ» к следующим видам поощрений:

− публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой;

− размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых) на сайте и страницах МАУДО «ЦДТ» в социальных сетях;

− благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; − обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство МАУДО «ЦДТ» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат МАУДО «ЦДТ».

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1.К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

– целевая программа «Наставничество»;
– настоящее Положение;
– приказ директора МАУДО «ЦДТ» об организации наставничества;
– протоколы заседаний методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
– методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведению работы по наставничеству.

Приложение 1

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора являются:
− наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом);
− авторитетность в среде коллег и обучающихся;
− высокий уровень развития ключевых компетенций:
• способность развивать других,
• способность выстраивать отношения с окружающими,
• ответственность,
• нацеленность на результат,
• умение мотивировать и вдохновлять других,
• способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
ученик-ученик	− активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; − победитель муниципальных и региональных конкурсов, фестивалей и соревнований; − лидер группы или объединения, принимающий активное участие в жизни центра (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность); − возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
педагог-педагог	− опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), − педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами учреждения.

Приложение 2

Форма заявления на участие в целевой программе «Наставничество»

Директору
МАУДО «ЦДТ»
_____
_____
_____
(полностью ф.и.о. и должность)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в целевой программе «Наставничество» на 2020-2024г.г. муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» города Саратова.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

С Положением «Об организации наставничества» муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова ознакомлен(а).

Дата написания заявления
«____» _____20__ г. _____ _____
Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ
«____» _____20__ г. _____ _____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 3

Опросная анкета наставника (форма «учитель-учитель»)

Ф.И.О._____

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

_____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

_____

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, вебинары, семинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко 1-2 раза в месяц).

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

Приложение 4

Опросная анкета наставника (форма «ученик-ученик»)

Ф.И.О._____

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 наставляемым?	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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

_____

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?
(очень часто, часто, редко 1-2 раза в месяц).

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

Приложение 5

Опросная анкета наставляемого (форма «ученик-ученик»)

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Ф.И.О._____

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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/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?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас										

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

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

Приложение 6

Опросная анкета наставляемого (форма «учитель-учитель»)

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Ф.И.О._____

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

_____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

_____

_____

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

_____

15. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, вебинары, семинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко 1-2 раза в месяц).

16. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Приложение 7

РЕЕСТР НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ

форма «ученик - ученик»

	ФИО наставника	Объединение	Возраст наставля-емого	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Объединение	Возраст наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы (выполнена в полной мере/не в полной мере/не выполнена)

Приложение 8

РЕЕСТР НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ

форма «учитель - учитель»

№ п/п	ФИО наставника	Должность наставника	Квалификация, стаж работы	Содержание работы	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Квалификация, стаж работы	Должность наставляемого	Дата завершения программы
1.	Линькова Е.Г.	ПДО	1 кв. категория	программное обеспечение; методика развития детей дошкольного возраста	1 раз в месяц	декабрь 2020	Назарова С.В.	1 кв. категория	ПДО	31.12.2021
2.										
3.										
4.										
5.										

Приложение 9

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» Кировского района города Саратова

СОГЛАСОВАНО
с педагогическим советом
от «26» февраля 2021
протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор
О.А. Жижина
Приказ от 26.02.2021 № 21

Целевая программа

«Наставничество»

на 2020 - 2024 годы

Саратов – 2021

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Целевая программа «Наставничество» муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова на 2020– 2024 годы
Основание для разработки Программы	Распоряжение Министерства Просвещения Российской федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145
Основные разработчики Программы	О.А. Жижина – директор МАУДО «ЦДТ» Е.Г. Линькова – заместитель директора МАУДО «ЦДТ» Т.С. Росалюк – заместитель директора по работе с подростковыми клубами В.И. Маркунова – заведующий методическим отделом И.А. Тимофеева – заведующий досугово-массовым отделом Н.А. Тищенко – заведующая отделом по работе с подростковыми клубами О.А.Скороходова - методист З.Н.Мондагалиева - методист
Цели и задачи Программы	**Цель:** Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов. Задачи: – повышение качества образования МАУДО «ЦДТ», повышение активности в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах всех участников образовательного процесса; – подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; – раскрытие личностного, творческого каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; – создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Сроки реализации Программы	2020-2024 годы
Исполнители основных мероприятий Программы	Администрация, педагогический коллектив МАУДО «ЦДТ»

Источники финансирования Программы	Бюджетные и внебюджетные средства
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Улучшение результатов учащихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; 2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива; 3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
Контроль за исполнением Программы	Управление и общий контроль за реализацией программы осуществляет администрация муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова.

СОДЕРЖАНИЕ

I	Наименование Программы	**4**
II	Разработчики и исполнители основных мероприятий программ	**4**
III	Анализ практики наставничества в МАУДО «ЦДТ»	**4**
IV	Концептуальная часть программ	**5**
	Введение	**6**
	Цели и задачи программы	**7**
V	Практическая реализация концептуальной модели. Прогноз результатов реализации программы.	**8**
VI	Управление и контроль за реализацией программы	**12**

I. Наименование программы

Целевая программа «Наставничество» муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Кировского района города Саратова на 2020-2024 годы.

II. Разработчики и исполнители основных мероприятий программы

Разработчики:

- О.А. Жижина – директор МАУДО «ЦДТ»
- Е.Г. Линькова – заместитель директора МАУДО «ЦДТ»
- Т.С. Росалюк – заместитель директора по работе с подростковыми клубами
- В.И.Маркунова – заведующий методическим отделом
- О.А.Скороходова - методист
- И.А. Тимофеева – заведующий досугово-массовым отделом
- Н.А. Тищенко – заведующая отделом по работе с подростковыми клубами

Исполнители:

- Администрация, педагогический и детский коллектив МАУДО «ЦДТ».

III.Анализ практики наставничества в МАУДО «ЦДТ»

В МАУДО «ЦДТ» практика наставнического сопровождения молодых специалистов существует много лет. Ежегодно в плане работы педагогического коллектива, утверждаемым директором, за молодыми специалистами и педагогическими работниками, осваивающими новую сферу деятельности, закрепляется опытный педагог, специалист, что дает возможность постепенного, поэтапного вхождения наставляемых в профессию. Также в МАУДО «ЦДТ» действует «Школа молодого специалиста» (ШМС), где один раз в месяц проводятся групповые занятия, консультации на актуальные темы. Существование такой практики, как мастер-класс «Каждое занятие - открытое» у каждого педагога МАУДО «ЦДТ» в течение учебного года есть возможность провести свой мастер-класс и посетить мастер-класс по организации образовательного процесса других педагогов ЦДТ, что педагогам позволяет осуществлять обмен опытом, а молодым специалистам научиться грамотно рассчитать время занятия, определить цели и задачи, логично выстроить последовательность этапов занятия и т.п.

В объединениях МАУДО «ЦДТ» существует практика наставничества в форме «ученик-ученик», когда старший и боле опытный учащийся помогает осваивать навыки того или иного вида деятельности младшему. Практика наставничества практикуется в таких коллективах, как: образцовый танцевальный коллектив «Сюрприз», студия современного танца «Фишка», танцевально-спортивный клуб «Фиеста-данс», вокальный ансамбль «Камертон», студия спортивной хореографии «Пируэт», театр уличных миниатюр «Гулливер».

Пробелом в практике наставничества МАУДО «ЦДТ» является отсутствие документально подтвержденной системы наставничества, что стало основанием для необходимости разработки данной целевой программы «Наставничество».

IV.Концептуальная часть программы

1. Введение

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу того, что позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, учащихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций (способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только

манипулировать полученными извне знаниями и навыками) и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,

2) доверительные отношения,

3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Универсальность технологии наставничества в МАУДО «ЦДТ» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого учащегося:

- учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ), подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал.

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

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,

- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Способ реализации целевой программы происходит через организацию определенных форм наставничества. Из числа самых распространенных форм наставничества в МАУДО «ЦДТ» было выделено:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»

Представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых),при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Итак, реализация программы наставничества в МАУДО «ЦДТ» позволит:

- повысить мотивацию к занятиям в объединениях, улучшить результаты освоения общеобразовательных общеразвивающих дополнительных программ, повысит активность участия в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах деятельности;
- создать условия для осознанного выбора оптимальной траектории развития, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- сформировать ценности и активную гражданскую позицию наставляемого;
- позволит развить гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенции – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- адаптироваться педагогам в новом педагогическом коллективе, к новым современным требованиям образования;

● обеспечить плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построить продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

2.Цели и задачи Программы

Основной целью и задачами Программы является:

Цель: Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи:

- повышение качества образования в МАУДО «ЦДТ», повышение активности в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах всех участников образовательного процесса;
- подготовка учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

V.Практическая реализация концептуальной модели

№ п/п	Содержание деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемые результаты
1.	**Информационное обеспечение**	• Информирование учащихся, родителей, педагогов МАУДО «ЦДТ» о реализации программы наставничества • Информирование потенциальных наставников, социальных партнеров, волонтеров.	2021- 2024	Администрация Методический отдел	Познакомить педагогов, родителей и учащихся с современным понятием «Наставничество» и его возможностями в системе дополнительного образования. Привлечь внимание внешних ресурсов к реализации программы
2.	**Методическое обеспечение**	• Разработка и анализ анкет на предмет личной удовлетворенности участием в программе наставничества; • Разработка консультаций, направленных на изучение нормативных документов по теме «Наставничество»; методических рекомендаций по составлению индивидуального плана работы наставника и т.п. • Разработка локальных актов: - Приказа о внедрении Целевой программы наставничества в МАУДО «ЦДТ»; - Положения о Целевой программе наставничества в МАУДО «ЦДТ»; - Дорожной карты внедрения целевой программы; - Разработка формы плана наставничества	2020-2021 -/-	Методический отдел Психолог	Создание нормативно-правовой и методической базы по обеспечению реализации целевой программы «Наставничество»

№ п/п	Содержание деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемые результаты
3.	**Формирование базы наставников и наставляемых**	• Выявление потенциальных наставников (педагогов, методистов, администрации и учащихся), желающих принять участие в программе наставничества; • Формирование базы наставников.	2021-2024	Методический отдел Психолог	Составление базы данных добровольцев, желающих выступить в роли наставника / наставляемого Создание базы данных запросов наставников, наставляемых, родителей, третьих лиц
4.	**Формирование базы данных потребностей наставников, наставляемых, родителей, третьих лиц**	• Выявление среди родителей учащихся, желающих принять участие в программе наставничества; • Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (учащиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители; • Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.			
5.	**Обучение наставников**	• Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников; • Обучение наставников: • консультирование (индивидуальное, групповое); • активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).	2021	Администрация ЦДТ Методический отдел	Обеспечение наставников необходимыми знаниями, умениями и навыками
6.	**Организационная деятельность**	• Организация групповой встречи наставников и наставляемых; • Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи; • Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемые в пары; • Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора МАУДО «ЦДТ»	2021-2024	Педагоги-организаторы п\к ПДО	Создание пар/групп наставников и наставляемых

№ п/п	Содержание деятельности	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемые результаты
		• Организация регулярных встреч наставника и наставляемого; • Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	2021 -2024 ежегодно	Администрация Методический отдел	
7	**Завершение наставничества**	• Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; • Подведения итогов программы наставничества и поощрение лучших наставников; • Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте МАУДО «ЦДТ»	2021 -2024 ежегодно	Методический отдел Психолог	Объективная оценка качества реализации программы

VI. Управление и контроль за реализацией программы

Управление и общий контроль за реализацией Программы осуществляет администрация МАУДО «ЦДТ»

Приложение 10

SWOT-анализ Программ наставничества[19]

Формы наставничества «ученик – ученик», «учитель-учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
	Форма наставничества «ученик – ученик»	
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то больше, чем в образовательной программе, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Наработанные связи с партнерами в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений.	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая) не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как

		следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит учеников студентов, готовых и способных быть наставниками
Внешние	**Возможности:** – Информационно-методическая поддержка МАУДО «ЦДТ» при внедрении Целевой модели со стороны ГАУДПО «СОИРО»; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов МАУДО «ЦДТ»; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МАУДО «ЦДТ»; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; – Финансовая и организационная оптимизация сети; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в МАУДО «ЦДТ»
	Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)	
Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной МАУДО «ЦДТ» в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МАУДО «ЦДТ»; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы:	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни МАУДО «ЦДТ»; – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации

	статьи, исследования; – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов МАУДО «ЦДТ», которые можно использовать в Программе наставничества	участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в МАУДО «ЦДТ»не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса МАУДО «ЦДТ»
Внешние	**Возможности:** – Информационно-методическая поддержка МАУДО «ЦДТ» при внедрении Целевой модели со стороны ГАУДПО «СОИРО»; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МАУДО «ЦДТ»; – Рост конкуренции между МАУДО «ЦДТ» за квалифицированные педагогические кадры; – Финансовая и организационная оптимизация сети учреждений дополнительного образования; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели

Приложение 11

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

Ф.И.О._____

Инструкция

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

_____

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 12

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

Инструкция

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

_____

_____

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

_____

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 13

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в МАУДО «ЦДТ»

1. Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦДТ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в МАУДО «ЦДТ»)

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦДТ», вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в МАУДО «ЦДТ»).

3. Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МАУДО «ЦДТ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в МАУДО «ЦДТ»).

4. 5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МАУДО «ЦДТ»).

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Приложение 14

План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой программы наставничества 2020-2021 год

Мероприятие	Сроки	Ответственные
• Разработка локальных актов. • Разработка консультаций, направленных на изучение нормативных документов по теме «Наставничество»; • методических рекомендаций по составлению индивидуального плана работы наставника и т.п.	Сентябрь – ноябрь 2020г.	Методисты
• Информирование педагогов, учащихся, родителей о целевой программе «Наставничество» • Проведение активного наблюдения и опроса с целью выявления потенциальных наставников (педагогов, методистов, администрации и учащихся), желающих принять участие в программе наставничества	Декабрь - Январь 2021 г.	Администрация Педагоги дополнительного образования
• Формирование базы наставников и наставляемых • Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. • Закрепление пар/групп наставляемых/наставников приказом директора МАУДО «ЦДТ»	Февраль 2021 г.	Зам.директора по УВР Методисты
• Обучение наставников: консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, пед.советы, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).	Февраль – май 2021г.	Зам.директора по УВР Методисты
Организация регулярных встреч наставника и наставляемого	Февраль – май 2021	Зам.директора по УВР Методисты Педагоги дополнительного образования
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2021	Зам.директора по УВР Методисты Педагоги дополнительного образования
• Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; • Подведения итогов программы наставничества и поощрение лучших наставников; • Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте МАУДО «ЦДТ»	Май 2021	Зам.директора по УВР Методисты

Приложение 15

Индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога

(за отчетный период)

ФИО	
Число, месяц, год рождения	
Должность	
Образование (когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация)	
Общий трудовой стаж, педагогический стаж в данной должности, в данном учреждении	

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа		
Критерии	**Показатели**	**Измерители (индикаторы) показателей**
Обеспечение сохранности контингента обучающихся	Фактическая наполняемость	Результаты диагностики по дополнительной общеразвивающей программе
Обеспечения качества обучения	Достижения обучающихся. Активность участия учащихся в марафонах, олимпиадах, фестивалях, смотрах, конкурсах, выставках, спортивных соревнованиях и др.	Участие в мероприятиях Уровни кол-во: – учрежденческий; – муниципальный; – региональный; – всероссийский; – международный Победители. Уровни: муниципальный- – региональный; – всероссийский; – международный
Результативность воспитательной работы	Выполнение плана воспитательной работы Организация и проведение воспитательных мероприятий в объединении, экскурсий и т.д. Участие в массовых мероприятиях (концертах, выставках, акциях и др.)	Уровни: – муниципальный – региональный – всероссийский – международный Реализация программы «Каникулы»: работа в летнем оздоровительном лагере, походы, экспедиции.

Работа с родителями	Выполнение плана работы с родителями	Консультации, родительские собрания, собеседования, совместные дела.
Профессиональное мастерство	Методические разработки, сценарии и др. материалы из опыта, опубликованные на разных уровнях, в том числе на сайте Центра.	Уровни: – муниципальный; – региональный; – всероссийский; – международный
Профессиональная активность педагога	Выступления на семинарах, М/О, педсовете: проведение мастер-класса, открытого занятия	Уровни: – муниципальный; – региональный; – всероссийский; – международный
Пути повышения уровня профессионального развития:	– участие в обучающих семинарах; – участие в методическом объединении; – участие в работе городского клуба	Уровни: – муниципальный; – региональный; – всероссийский; – международный

Приложение 16

План работы наставника_____

Наставляемый (ФИО)_____ на_____ уч.год

Цель: оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогам в профессиональном становлении

Задачи:

- прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- развивать профессиональные компетенции молодых педагогов, оказывать им помощь в преодолении профессиональных затруднений;
- развивать профессиональные качества молодого педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива учреждения, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- способствовать усвоению лучших традиций и правил поведения в учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагогического работника.

Пример плана работа наставника

№ п/п	Задача	Инструктивно-методическая работа (методическая и практическая помощь)	Период выполнения	Результат
1.	Содействие успешной адаптации молодого педагога в новой педагогической среде	Знакомство молодого специалиста с традициями учреждения	В течение 2020/2021 учебного года	Участие молодого педагога в празднике «День открытых дверей»
2.	Создание программно-методического обеспечения деятельности молодого педагога	Изучение содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ пояснительных записок к ним, нормативных документов.	Август - сентябрь 2020 года	Разработка ДООП
		Изучение правил составления календарно тематического плана	Август - сентябрь 2020 года	Разработка календарно-тематического плана ДООП
3.	Повышение деловой культуры оформления документации	Знакомство с требованиями к оформлению журнала учета работы объединения педагога дополнительного образования	В течение 2020/2021 учебного года	Грамотное и своевременное оформление журнала учета работы пдо

4.	Повышение профессионального уровня молодого педагога	Посещения школы «Молодого специалиста», методических объединений по направлению деятельности молодого специалиста	По плану работы ШПЗ, МО	принял участие в МО педагогов художественного творчества по теме «Работа на платформе «MOODLE» (15.10.2020)
		Посещение открытых занятий педагогов МАУДО «ЦДТ» в рамках «Мастер-класс – каждое занятие открытое»	По плану МАУДО «ЦДТ»	Повышение уровня организации учебно-воспитательного процесса в объединении
		Посещение методических консультаций на тему «Типы и структура занятий», «Анализ занятий»	Сентябрь – ноябрь 2020	Умение структурировать и анализировать учебное занятие
		Изучение правил составления конспекта занятия		
		Посещение занятий наставника и анализ их структуры		
		Посещение и анализ занятий молодого специалиста наставником	Февраль-март 2021	Коррекция недостатков и помощь в их устранении
		Итоговое открытое занятие молодого специалиста	Апрель 2021	Продуманное и грамотно итоговое выстроенное занятие, итоговая диагностика.
		Презентация деятельности объединения молодого специалиста	Май 2021	Выставка работ объединения/концертная программа
5.	Повышение информационно коммуникативных компетенций молодого педагога	Изучение способов записи учащихся в навигатор дополнительного образования детей Саратовской области	Август - сентябрь 2020 года	Своевременная запись детей в объединение
6.	Повышение профессионального уровня молодого педагога в области	Изучение методики планирования воспитательной работы и проведения	24 октября 2020 года	Проведение вечера развлечений, выходов на экскурсии, театры

	осуществления воспитательной работы в коллективе	воспитательных мероприятий объединения		и т.п. в объединении
		Оказание помощи в составлении плана работы с родителями	Октябрь 2020	Сформированный родительский комитет, активно принимающий участие в жизни объединения. Проведение совместных мероприятий
7.	Совершенствовани е имиджа молодого педагога и повышение профессионального роста	Обеспечение участия молодого педагога в региональном профессиональном конкурсе «Педагогический дебют - 2020»	Ноябрь 2020 года	Получение Диплома 1 степени в региональном профессиональном конкурсе «Педагогический дебют - 2020»
8.	Создание положительного имиджа учащихся и объединения в целом	Обеспечение помощи в поиске подходящих конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований для учащихся объединения	Учебный год	Наличие у учащихся грамот, дипломов за призовые места в конкурсах различного уровня

Примерные формы работы наставника с молодым педагогом: анкетирование, собеседование, инструктаж, практические занятия по составлению дополнительной общеразвивающей программы, консультации, посещение занятий молодого педагога; методическая помощь в оформлении методической продукции, подборе дидактического материала, оказание помощи в планировании воспитательной работы и проведении воспитательных мероприятий объединения, оказание помощи в работе с родителями.

Приложение 17

План работы наставника_____

Наставляемый (ФИО)_____ на_____ уч.год

Цель: оказание психологической поддержки учащемуся при адаптации в коллективе, при подготовке к публичному выступлению, к конкурсам, соревнованиям.

Пример плана работа наставника по форме «ученик-ученик»

№ п/п	Задача	Практическая помощь	Период выполнения	Результат
1.	Содействие успешной адаптации учащегося в новом коллективе	Знакомство учащегося с традициями, правилами поведения в объединении и ОУ	Сентябрь	Успешное вхождение учащегося в детский коллектив
2.	Создание положительного имиджа учащегося	Индивидуальная работа по устранению затруднений в адаптации в коллективе (беседа, игры на сплочение)	Сентябрь - ноябрь	Раскрепощение учащегося в коллективе
		Помощь в подготовке к участию в воспитательных и культурно-массовых мероприятиях объединения и ОУ (отработка роли, отработка танца)	В течение года	
		Помощь в овладении практическими навыками по, выбранному виду деятельности		Повышение уровня знаний учащегося
		Помощь в подготовке к конкурсам, фестивалям, выставкам, соревнованиям.	В течение года	Наличие у наставляемого грамот, дипломов за призовые места в конкурсах различного уровня