

СОГЛАСОВАНО
с Научно-методическим советом
МАУ ДО СДДТ
протокол №3 от 18.01.2021 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО СДДТ

Л.С. Козлова

Приказ №7-ОД

от 18.01.2021 года

Программа наставничества МАУ ДО СДДТ

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МАУ ДО СДДТ (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Образовательная деятельность в МАУ ДО СДДТ реализуется 138 дополнительных общеразвивающих программ дополнительного образования в рамках социально-гуманитарной, художественной, технической, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой, естественно-научной направленностей и строится с учетом современных нормативных, научно-методических и психолого-педагогических требований и достижений. Во Дворце детского творчества согласно муниципальному заданию обучается 8 355 детей, на платной основе – 547 детей.

Во Дворце работают более 275 человек, из них 204 – педагогические работники. Более 35% имеют высшую квалификационную категорию. В реализации различных направлений деятельности участвуют профессора, доктора и кандидаты наук из высших учебных заведений города.

Около 40% педагогов имеют различные правительственные и отраслевые награды. Имена педагогов Дворца внесены в книгу «Золотой фонд России», энциклопедию «Лучшие люди России». (см. приложение 1).

Основной формой организации обучения детей во Дворце является группа. В зависимости от численности контингента во Дворце ежегодно дети обучаются в 750 – 770 учебных группах. Кроме этого, работают научно-исследовательские группы и секции, клубы, студии, ансамбли, театры, осуществляется индивидуальное обучение.

Во Дворце реализуются комплексные и интегрированные программы. Ряд дополнительных общеразвивающих программ предусматривают возможность работы с детьми с ограничениями в здоровье, попавшими в трудную жизненную ситуацию, с девиантным поведением.

Также, реализуются программы подготовки к военной службе в вооруженных силах России «Основы военной службы», «Специальная строевая подготовка», «Во славу Отечества», «Исторические хроники».

Образовательная деятельность отличается высокой результативностью. Обученность детей составляет 100% во всех структурных подразделениях Дворца, тогда как средний показатель качества знаний – 89.9%. В МАУ ДО СДДТ десять творческих коллективов носят звание «Образцовый детский коллектив».

Ежегодно обучающиеся детских объединений Дворца становятся призерами Российских и международных конкурсов, конференций, соревнований, стипендиатами главы города Ставрополя, губернатора Ставропольского края, лауреатами премии Президента РФ по поддержке талантливой молодежи.

По результатам ежегодного анкетирования родителей, обучающихся в среднем 98% опрошенных полностью удовлетворены качеством образовательных услуг.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников, включая молодых специалистов, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачами внедрения Целевой модели в МАУ ДО СДДТ являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- улучшение психологического климата в МАУ ДО СДДТ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, конкурсах, соревнованиях, проектной деятельности, профориентационных программах;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и

- формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАУ ДО СДДТ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в МАУ ДО СДДТ(далее – Учреждение) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом Учреждения и определяет порядок организации наставничества Учреждения.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Учреждения, принята на заседании педагогического совета Учреждения, согласована с Научно-методическим советом, утверждена директором.

1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- *«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 наставляемого;
- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- *индивидуализации* направлен 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;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- *научности* предполагает реализацию в Учреждении научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной и иных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «педагог/методист – педагог», «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей Учреждения в образовательной, воспитательной и других сферах;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- улучшение психологического климата в Учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирование активной гражданской позиции обучающихся;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- увеличение числа желающих стать наставниками;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ учреждения;
- продвижение лучших практик наставничества в муниципальных и региональных конкурсах.

2. Организация деятельности Учреждения по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри Учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры Учреждения). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии со старшими методистами структурных подразделений, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в Учреждении.

2.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в Учреждении

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в Учреждении. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания Педагогического совета Учреждения. Анализ наличной ситуации в Учреждении (характеристика контингента Учреждения – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Учреждения, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых
Формирование базы наставников	Работа внутри Учреждения включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся, активных участников родительских советов, 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p> <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных в поддержке своего Учреждения; • преподавателей высшей школы, желающих передать свой опыт; • представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи 	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников</p>
Формирование тандемов/групп	<p>Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</p> <p>Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества</p> <p>Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии Учреждения.</p> <p>Популяризация эффективных практик</p>	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество Учреждения</p>

3. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического сообщества Учреждения – Педагогический совет.

На этапе завершения Программы предусмотрено конференция, где наставники могут осветить свой опыт работы в данной области и представить результаты.

3.2. Исходя из образовательных потребностей Учреждения определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «педагог/методист-педагог», «педагог-обучающийся», «обучающийся- обучающийся».

3.2.1. Форма наставничества «педагог/методист-педагог».

Цель – разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Учреждения.
2. Формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в Учреждении.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Учреждения.
6. Качественный рост образовательных, развивающих и воспитательных результатов в образовательном процессе.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества
«педагог/методист-педагог»**

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный методист или педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, методист склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Педагог, методист обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Учреждения</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		<p>Педагог находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Схема реализации формы наставничества «педагог/методист-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в Форме «педагог/методист-педагог»	Педагогический совет, Научно-методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и методистов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников.	Проводится в первые дни учебного года
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации в коллективе и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого,	Тестирование. Проведение мастер –

закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	классов, открытых занятий
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете Учреждения

3.2.2. Форма наставничества «педагог-обучающийся»

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи:

улучшение образовательных, творческих результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, лидерских качеств, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Учреждения, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все образовательные, социальные, культурные процессы Учреждения, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус Учреждения, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Учреждению. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «педагог – обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Кто может быть.	Активный
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, выставок, олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, принимающий активное участие в жизни Учреждения, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, испытывает трудности с адаптацией в коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни Учреждения,

<p>наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества</p>	<p>потребностями, имеющими низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития карьерных и иных возможностей</p>	<p>отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
---	--	---

Схема реализации формы наставничества «педагог – обучающийся»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «педагог-обучающийся»	Конференция.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с обучением, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого

3.2.3. Форма наставничества «обучающийся-обучающийся».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих и других результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы
3. Численный рост посещаемости творческих и учебных объединений,
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «обучающийся – обучающийся»

Наставник Кто может быть.	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни Учреждения, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.		
Лидер, принимающий активное участие в жизни Учреждения		
Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.		

Схема реализации формы наставничества «обучающийся – обучающийся»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «обучающийся- обучающийся»	Конференция.
Отбор наставников из числа активных обучающихся	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающие добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначаются куратором.

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в образовательное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на конференции.

4. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества реализации Программы;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения Учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
3. контроль процесса наставничества;
4. писание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

1. Выявление взаимной заинтересованности сторон.
2. Научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника.
3. Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника.
4. Определение условий эффективного наставничества.
5. Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
6. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Учреждении.

V. Приложения

Приложение 1.

Характеристика контингента МАУ ДО СДДТ

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 31.05.2023
1.	Численность обучающихся, чел.		
	в том числе по возрасту:		
1.1.1.	обучающихся до 5 лет		
1.1.2.	обучающихся 5-9 лет		
1.1.3.	обучающихся 10-14 лет		
1.1.4.	обучающихся 15-17 лет		
1.1.5.	обучающихся 18 и старше		
	в том числе по направленностям:		
1.2.1.	художественная		
1.2.2.	туристско-краеведческая		
1.2.3.	естественно-научная		
1.2.4.	социально-гуманитарная		
1.2.5.	физкультурно- спортивная		
1.2.6.	техническая		
3	Численность педагогических работников, чел.		
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.		
3.2	Численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.		
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.		
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.		
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.		
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.		
4	Количество партнеров МАУ ДО СДДТ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности Учреждения		
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности МАУ ДО СДДТ		

**План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества
в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ставропольском Дворце детского творчества**

Этап	Содержание этапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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». Подготовка пакета документов методических рекомендаций по реализации программы «Наставничества».	январь, февраль	Куратор, администрация, проектная группа
	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества Учреждения о Целевой модели Наставничества. Поиск потенциальных наставников	Презентация Программы Наставничества МАУ ДО СДДТ на Педагогическом совете. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества (выступление на Родительских собраниях структурных подразделений, через информационные листы и буклеты). Тематические встречи с обучающимися Учреждения целью информирования о программе наставничества. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников. Создание рубрики на сайте Учреждения, освещение деятельности.	Май сентябрь	Куратор, администрация,
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Издание приказов «О внедрении целевой модели наставничества в Учреждении», о назначении куратора и проектной группы программы наставничества Разработка и утверждение программы и положения наставничества в Учреждении Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в Учреждении. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.	сентябрь	Куратор, администрация, проектная группа
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы.	Август, сентябрь	Куратор, Старшие методисты

		<p>Информирование родителей, наставляемых о программе (<i>через сайт, информационные листки, родительские собрания</i>).</p> <p>Сбор и анализ дополнительной информации об опросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: педагоги дополнительного образования, психолог, родители.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>		
Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<p>Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных</p> <p>Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.</p> <p>Собеседования с наставниками.</p> <p>Издание приказа о назначении наставников.</p>	Август, сентябрь	Куратор, Старшие методисты
Обучение наставников	Организация обучения наставников	<p>Обучение наставников: первичное и в процессе деятельности (подготовка методических материалов, проведение наставнических сессий, позволяющих наставникам научиться выстраивать доверительные взаимоотношения с наставляемыми, консультаций, семинаров, мастер-классов встреч по обмену опытом, тренингов, дистанционное обучение, вебинары).</p>	сентябрь	Куратор, проектная группа
Формирование тандемов/ групп	Формирование тандемов/ групп	<p>Представление наставников участникам программы (Научно-методический совет, круглый стол).</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после представления наставников участникам программы.</p> <p>Анализ анкет и формирование тандемов/групп.</p> <p>Информирование участников о сложившихся тандемах/группах (индивидуальные очные встречи).</p> <p>Закрепление тандемов/групп приказом директора Учреждения.</p> <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых и плана наставничества.</p> <p>Организация социально-психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости) поиск резервных наставников.</p>		Куратор, Старшие методисты педагог-психолог, социальный педагог

<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Регулярная обратная связь от участников программы. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>октябрь в течение года апрель, май</p>	<p>куратор, проектная группа, старшие методисты, наставники, наставляемые</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. Написание Благодарственных писем родителям наставника из числа обучающихся. Издание приказа о проведении итогового мероприятия Программы Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (<i>конференция</i>). Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества. Публикация результатов программ наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Учреждения несение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых Формирование долгосрочной базы наставников.</p>		

Приложение 4
к программе наставничества
в МАУ ДО СДЦТ

Примерная форма дневника наставника

Фамилия, имя наставляемого _____

Возраст _____

Домашний адрес _____

Контактные телефоны (домашний, служебный, сотовый) _____

ФИО педагога _____

Контактные телефоны _____

ФИО отца _____ (при необходимости)

ФИО матери _____ (при необходимости)

Дата встречи	Анализ ситуации	Планирование форм деятельности	Ожидаемый результат	Возможные риски

Примечание: дневник заполняется наставником еженедельно, планирование, ожидаемый результат и возможные риски вносятся до очередной встречи. Наставник анализирует ситуации после очередной встречи.

Приложение 5
к программе наставничества
в МАУ ДО СДЦТ

Примерный план работы наставляемой пары/группы

Наставник _____
(ФИО, должность)

Наставляемый _____
(ФИО полностью)

	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении
1.	Организация и проведение первой встречи –знакомства наставника и наставляемого			
2.	Организация и проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого			
3.	Регулярные встречи наставника и наставляемого			
4.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества			
5.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого			
6.	Анкетирование участников			
7.	Проведение мониторинга личной Удовлетворенности участием в программе наставничества			
8.	Подведение итогов, оценивание полученных результатов			

Наставник _____ / _____
(должность, ФИО) (подпись)

Ознакомлен _____ / _____
(ФИО наставляемого) (подпись)

Приложение 6
к программе наставничества
в МАУ ДО СДТ

Примерный отчет наставника

п/п	ФИО наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник _____ / _____
(ФИО, должность) (подпись)