

**Паспорт программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программы наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества № 5» (далее МБУ ДО ЦДТ № 5) |
| Основания  для разработки программы | * Конституция Российской Федерации. * Гражданский кодекс Российской Федерации. * Трудовой кодекс Российской Федерации. * Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». * Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». * Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». * Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р). * Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.). * Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р). * Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». * Распоряжение Министерства Просвещения 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». |
| Цель программы | Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современном обществе, отличительным особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность. |
| Задачи программы | 1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.  2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации.  3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.  4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.  5. Преобразование социальных позиций обучающегося.  6. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.  7. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.  8. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБУ ДО ЦДТ № 5 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.  9. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.  10. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию. |
| Ожидаемые результаты программы | 1. Рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых. 2. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия. 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 4. Увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных маршрутов. 5. Рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников, участвующих в программе наставничества. 6. Привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, социальными партнёрами. |
| Сроки реализации программы | 1 год |
| Система организации контроля  за выполнением программы | Контроль реализации программы осуществляется:   * на заседаниях педагогического совета МБУ ДО ЦДТ № 5, 1 раз в год; * на заседаниях методического совета МБУ ДО ЦДТ № 5, 1 раз в год; * в ходе организации системного мониторинга реализации программы |
| ФИО, должность,  телефон  руководителя, авторов, кураторов программы | Шишкова Людмила Михайловна, директор  Михеева Наталья Владиславовна, заместитель директора по УВР  Симонова Елена Андреевна, заместитель директора по ИМР  (8422) 20-28-62  (8422) 20-28-69 |
| Автор программы | Симонова Елена Андреевна, заместитель директора по ИМР |
| Источники финансирования программы | Выполнение программы обеспечивается за счёт различных источников финансирования: бюджетные средства, средства от иной приносящей доход деятельности |
| Сайт учреждения | www.cdt5.ru |
| Возможные риски  реализации  программы | Возможные риски реализации программы:  1. Финансовые риски, связанные со снижением бюджетного финансирования  2. Риски, связанные с изменением законодательства в области дополнительного образования, что может привести к изменению  целей и содержания проектов  3. Операционный риск, учитывающий возможность того, что затраты (временные, организационные) будут отличаться от предполагаемых  4. Изменения кадрового состава МБУ ДО ЦДТ № 5  5. Риски, связанные с эпидемиологической ситуацией в регионе и форматом (очное, заочное) обучения |

**Пояснительная записка**

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

В соответствии с целевыми показателями федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к 2024 году не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, должны быть вовлечены в различные модели наставничества и шефства, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Нормативную правовую базу наставнической деятельности на федерально уровне обеспечивают:

* Конституция Российской Федерации.
* Гражданский кодекс Российской Федерации.
* Трудовой кодекс Российской Федерации.
* Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
* Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
* Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р).

Наставническую деятельность в образовательной среде регламентируют:

* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
* Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р).
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
* Распоряжение Министерства Просвещения 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».

Наставничество способствует созданию системы профессионального и творческого становления детей и молодежи, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности через максимальное использование потенциала и возможностей человека в условиях вызовов инновационного развития России.

Сегодня наставничество с обучающимися предполагает работу в соответствии со следующими приоритетными направлениями:

− адаптация в обществе;

− развитие талантов;

− профориентация;

− профессиональная подготовка;

− учебная мотивация;

− поддержка в инклюзивном образовании;

− реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества № 5» (далее МБУ ДО ЦДТ № 5) является конструктивной площадкой для внедрения системы наставничества, учреждение опирается преимущественно на социальный заказ детей, родителей, ориентируется на создание мотивирующего пространства для персонального жизнетворчества ребенка.

В МБУ ДО ЦДТ № 5 устраиваются педагоги без опыта работы в сфере дополнительного образования, приходят на обучение дети с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Соответственно, возникает необходимость индивидуализации образовательного процесса, усиление адаптации и мотивации педагогических работников, обучения детей навыкам целеполагания и регуляции индивидуального образовательного маршрута.

Успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности, психологической защищенности и доверительных отношений, сложившихся в детско-взрослых сообществах, что обеспечивается за счет целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

**Актуальность реализации программы наставничества**, отражаемая через констатацию проблем в развитии и воспитании наставляемого в МБУ ДО ЦДТ № 5:

- необходимость в создании условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации;

- развитие определенных качеств личности; поддержка и развитие талантов;

- формирование учебной мотивации;

- адаптация в обществе наставляемого с определенными особенностями;

- профессиональная ориентация обучающегося;

- технологическая и методическая подготовка педагогов дополнительного образования МБУ ДО ЦДТ № 5 к выполнению профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

**Основные определения и понятия**

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

Модель наставничества – способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий (в том числе, разработка индивидуальных планов или индивидуальных образовательных маршрутов развития наставляемых), направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

Внутрифирменное обучение (по М. Мухиной) – это систематическое развитие знаний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, необходимых работнику организации для обеспечения должного уровня выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, возникающих в процессе его профессиональной деятельности.

Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Компетентность – это свойства личности, определяющие её способность к выполнению деятельности на основе сформированной компетенции, то есть это свойство, базирующееся на компетенции.

Компетенция – совокупность знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок.

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

Профессиональная компетенция– способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Профессиональный стандарт педагога– документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу, действующий на всей территории Российской Федерации.

**Модели реализации наставничества**

В числе моделей наставничества, реализуемых в МБУ ДО ЦДТ № 5 выделяем следующие:

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

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

Результаты реализации модели:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри детского объединения (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости объединений;
* повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающимся с ограниченными особенностями здоровья (далее ОВЗ);
* количественный и качественный рост успешно реализованных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее ДООП), образовательных и творческих проектов;

Портрет участников модели:

* наставник - активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер объединения (группы), принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни образовательной организации;
* пассивный наставляемый – социально или ценностно дезориентированный обучающийся, более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива;
* активный наставляемый - обучающийся с высокой мотивацией, увлеченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участию в социально-значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

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

Результаты реализации модели:

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

повышение уровня образовательных результатов;

* рост интереса к освоению ДООП и обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
* количественный и качественный рост успешно реализованных ДООП, образовательных и творческих проектов;
* рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной организации;
* профессиональное самоопределение обучающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Портрет участников модели:

* наставник - 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 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 педагог образовательной организации, методист, социальный педагог, психолог. Наставник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы конкретного наставляемого;
* наставляемый пассивный - социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные;
* одаренный обучающийся (активный) - демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
* ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид - обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию индивидуальной образовательной программы в рамках ДООП, подготовку к конкурсным и социально-значимым мероприятиям.

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

Результаты реализации модели:

* высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, деятельность образовательной организации;
* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой;
* рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированного педагога в учреждении;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.

Портрет участников:

* наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и активной педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;
* наставляемый - молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; консервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию разноуровневой программы внутрифирменного повышения квалификации педагогов «Профессиональный рост педагога», а именно подпрограммы «Становление», «Профессионал». Подпрограмма «Становление» (уровень адаптации) предназначена для обучения начинающих педагогов дополнительного образования и нацелена на качественное изменение профессиональной компетентности начинающего педагога в области преподавания по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в рамках имеющейся квалификации.

Цель подпрограммы «Профессионал» (творчески-новаторский уровень) – формирование педагогической компетентности педагога дополнительного образования в области наставничества в рамках имеющейся квалификации.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется также через повышение уровня профессионального роста в таких формах, как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместную подготовку педагогических проектов, методических пособий и разработок, подготовку к конкурсам профессионального мастерства, консультирование.

Таким образом реализация каждой из моделей наставничества регламентируется:

* Положение о наставничестве.
* Программа наставничества.
* Разноуровневая программа внутрифирменного повышения квалификации педагогов МБУ ДО ЦДТ № 5 «Профессиональный рост педагога»
* Проект «Наставничество» в рамках программы развития МБУ ДО ЦДТ № 5 на 2021-2024 г.г.

**Цель и задачи**

Основной целью по организации наставничества в МБУ ДО ЦДТ № 5, реализующей дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы (далее ДООП) является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современном обществе, отличительным особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

**Задачи программы наставничества:**

1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации.

3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории.

4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе.

5. Преобразование социальных позиций обучающегося.

6. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.

7. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

8. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБУ ДО ЦДТ № 5 и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

9. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности.

10. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

**Целью модели наставничества «обучающийся-обучающийся»** является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи модели:**

* помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
* развитие гибких навыков и метакомпетенций;
* оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
* создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

**Целью модели наставничества** **«педагог – обучающийся»** является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

**Задачи модели:**

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

**Целью модели наставничества «педагог – педагог»** является успешное профессиональное становление, а также формирование кадрового ядра молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

**Задачи модели:**

* способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
* ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
* ускорение процесса профессионального становления педагога.

**Сроки реализации программы наставничества** – 1 год. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Этапы реализации программы наставничества в МБУ ДО ЦДТ № 5 отражают порядок действий на каждом из них, а также взаимодействие с внешней и внутренней средой в зависимости от выбранной модели наставничества.

**Индивидуальные планы развития наставляемых**

В индивидуальном плане прописаны стратегические направления развития наставляемых, мероприятия, действия наставляемого и наставника по решению стратегических направлений развития, план (перечень) мероприятий по каждому направлению и сроки их проведения, отметки о выполнении.

1. **Модель «обучающийся-обучающийся»**
   1. **Индивидуальный план для наставника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Стратегические направления развития** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)\*** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в наставничество | 2 | - | 1 | 1 |
| 2. | Повышение качества освоения ДООП | 14 | 1 | 9 | 4 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 | - | 2 | - |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 12 | 5 |

**1.2. План мероприятий для наставника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Мероприятия** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в наставничество | 2 | - | 1 | 1 |
| 2. | Повышение качества освоения ДООП наставляемым | 14 | 1 | 9 | 4 |
| 2.1 | Повышение успеваемости наставляемого | 10 | 1 | 9 | 0 |
| 2.2 | Подготовка наставляемого к участию в воспитательных, досуговых мероприятиях | 2 | - | - | 2 |
| 2.3 | Подготовка наставляемого к участию в конкурсах, соревнованиях | 2 | - | - | 2 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 | **-** | 2 |  |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 12 | 5 |

**1.3. Индивидуальный план для наставляемого (учащегося)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Стратегические направления развития** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)\*** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в наставничество | 2 | - | 1 | 1 |
| 2. | Повышение качества освоения ДООП | 14 | 1 | 9 | 4 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 |  | 2 |  |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 12 | 5 |

\* В учебном плане определен минимум объёма внеаудиторной учебной работы.

**1.4. План мероприятий для наставляемого**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Мероприятия, тема занятия** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **1**. | **Введение в наставничество.** | 2 | - | 1 | 1 |
| 2. | Повышение качества освоения ДООП | 14 | 1 | 9 | 4 |
| 2.1 | Повышение успеваемости | 10 | 1 | 9 | 0 |
| 2.2 | Участие в воспитательных, досуговых мероприятиях | 2 | - | - | 2 |
| 2.3 | Участие в конкурсах, соревнованиях | 2 | - | - | 2 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 | **-** | 2 |  |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 12 | 5 |

**2. Модель «педагог-обучающийся»**

**2.1. Индивидуальный план для наставника (педагога)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Стратегические направления развития** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)\*** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в наставничество. | 2 | 1 | 1 | - |
| 2. | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в реализации личностно-ориентированного подхода к учащимся | 14 | 4 | 8 | 2 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 | - | - | 2 |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | **5** | **9** | **2** |

**2.2. План мероприятий для наставника (педагога)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Мероприятия** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **1**. | **Введение в наставничество** | 2 | 1 | 1 | - |
| **2.** | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в реализации личностно-ориентированного подхода к учащимся | 14 | 4 | 8 | 2 |
| 2.1. | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в реализации дифференцированного подхода | **3** | 1 | 1 | 1 |
| 2.2. | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в реализации индивидуального подхода | **4** | 1 | 3 | - |
| 2.3. | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в реализации субъектно-личностного подхода | **4** | 1 | 3 | - |
| 2.4 | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в реализации разноуровневого подхода | **3** | 1 | 1 | 1 |
| **3.** | **Итоги реализации подпрограммы.** | 2 | - | - | 2 |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | **5** | **9** | **2** |

**2.3. Индивидуальный план для наставляемого (обучающегося)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Стратегические направления развития** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)\*** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в систему наставничества | 2 | - | 1 | 1 |
| 2. | Повышение качества освоения ДООП | 14 | 1 | 9 | 4 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 | - | 2 | - |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 12 | 5 |

\* В учебном плане определен минимум объёма внеаудиторной учебной работы.

**2.4. План мероприятий для наставляемого (обучающегося)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Мероприятия, тема занятия** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в систему наставничества | 2 | - | 1 | 1 |
| 2. | Повышение качества освоения ДООП | 14 | 1 | 9 | 4 |
| 2.1 | Повышение успеваемости | 10 | 1 | 9 | 0 |
| 2.2 | Участие в воспитательных, досуговых мероприятиях | 2 | - | - | 2 |
| 2.3 | Участие в конкурсах, соревнованиях | 2 | - | - | 2 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 2 | - | 2 | - |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 12 | 5 |

**3. Модель «педагог-педагог»**

**3.1. Индивидуальный план для наставника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Стратегические направления развития** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)\*** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в наставничество. | 6 | 2 | 2 | 2 |
| 2. | Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в условиях инновационного режима работы образовательного учреждения. | 9 | - | 5 | 4 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 3 | - | 2 | 1 |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | **2** | **9** | **7** |

**3.2. План мероприятий для наставника**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Мероприятия** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **1**. | **Введение в наставничество.** | **6** | 2 | 2 | 2 |
| 1.1. | Система наставничества в ЦДТ № 5. | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 1.2. | Инструменты  эффективного наставничества. | 3 | 1 | 1 | 1 |
| **2.** | **Профессиональная компетентность педагога дополнительного образования в условиях инновационного режима работы образовательного учреждения.** | **9** | - | 5 | 4 |
| 2.1. | Компетентность в области организации деятельности педагога, направленной на преподавание по ДООП. | **3** | - | 2 | 1 |
| 2.2. | Компетентность в области обеспечения взаимодействияпри решении профессиональных задач. | **3** |  | 1 | 2 |
| 2.3. | Компетентность в области контроля и оценки профессиональной компетентности педагога и собственной компетентности в области наставничества. | **3** | - | 2 | 1 |
| **3.** | **Итоги реализации подпрограммы.** | **3** | **-** | 2 | 1 |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 2 | 8 | 8 |

**3.3. Индивидуальный план для наставляемого (молодого педагога)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Стратегические направления развития** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)\*** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Введение в должность. | 5 | 1 | 1 | 3 |
| 2. | Профессиональное становление и развитие педагога дополнительного образования ЦДТ № 5. | 10 | - | 3 | 7 |
| 3. | Итоги реализации подпрограммы. | 3 | - | 2 | 1 |
|  | **Всего по подпрограмме:** | **18** | 1 | 6 | 11 |

\* В учебном плане определен минимум объёма внеаудиторной учебной работы.

**3.4. План мероприятий для наставляемого**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п\п** | **Мероприятия, тема занятия** | **Всего**  **часов** | **Обязательные аудиторные учебные занятия (час)** | | **Внеаудиторная учебная работа, (час)** |
| **лекционные** | **практические/ семинарские занятия** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| **1**. | **Введение в должность.** | **5** | 1 | 1 | 3 |
| 1.2. | Система деятельности педагога дополнительного образования ЦДТ № 5 в условиях наставничества. | 4 | 1 | 1 | 2 |
| 1.3. | ДООП – основной документ педагога ЦДТ № 5. | 1 | - | - | 1 |
| **2.** | **Профессиональное становление и развитие педагога дополнительного образования детей.** | **10** | - | 3 | 7 |
| 2.1 | Профессиональная компетентность в области организации деятельности обучающихся, направленной на освоение ДООП. | 2 | - | - | 2 |
| 2.2 | Профессиональная компетентность в области организации досуговой деятельности обучающихся в процессе реализации ДООП. | 3 | - | 1 | 2 |
| 2.3 | Профессиональная компетентность в области педагогического контроля и оценки освоения ДООП. | 3 | - | 1 | 2 |
| 2.4. | Профессиональная компетентность в области обеспечения взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих ДООП, при решении задач обучения и воспитания. | 2 | - | 1 | 1 |
| **3.** | **Итоги реализации подпрограммы.** | **3** | **-** | 2 | 1 |
|  | **Всего:** | **18** | 2 | 5 | 11 |

**Условия реализации программы**

**Материально-технические условия**

Программа наставничества реализуется на базе МБУ ДО ЦДТ № 5, отдельно стоящем здании и по дислокации. Учреждение предоставляет для проведения занятий учебное помещение, оснащенное компьютерной техникой, мультимедийным комплексом, оргтехникой. Имеется доступ к сети Интернет. Участие в реализации программы наставничества мотивируется и стимулируется в соответствии с Положение о материальном стимулировании работников МБУ ДО ЦДТ № 5. Для реализации программы могут быть привлечены специалисты на основе договора о сотрудничестве в рамках сетевого взаимодействия и договора безвозмездного пользования имуществом.

**Учебно-методическое и информационное обеспечение**

Процесс внедрения и осуществления наставнической деятельности обеспечивается информацией о литературе, нормативных документах, электронных ресурсах, научно-методических материалов. Педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ № 5 открыт доступ к актуальной методической информации на страницах сайтов сети Интернет, к официальному сайту учреждения <http://cdt5.ru>.

**Организационные условия**

Наставничество организуется в соответствии с Положением о наставничестве (Приложение 1).

Формирование списков наставников и наставляемых осуществляется на добровольной основе.

При включении в список наставников по реализации модели «педагог-педагог»предъявляются дополнительные требования: стаж работы в должности «педагог дополнительного образования» не менее 5 лет; высшая (первая) квалификационная категория; высокая эффективность и качество профессиональной деятельности; наличие мотивации выполнять функции наставника.

При реализации мероприятий используется комбинированная модель подготовки: аудиторное и внеаудиторное обучение, обучение с наставником, встречи в малых группах, дистанционное обучение. Важнейшим аспектом программы является самостоятельная работа педагогов, их самообразование. Самостоятельная работа по выполнению заданий, предусмотренных программой, основано на строгом алгоритме – планирование, работа над заданием, проверка, обсуждение. Формы организации обучения: коллективные, групповые, индивидуальные. Занятия проводятся по плану в рамках данной программы, утвержденной директором МБУ ДО ЦДТ № 5.

Программа наставничества реализуется через активные методы обучения: практико-ориентированные семинары, презентации, деловые и ролевые игры, тренинги, дискуссии в малых группах, моделирование и выполнение проектов, обучение действием. Виды занятий: видеолекции, практические и семинарские занятия, круглый стол, творческие и педагогические мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, консультации, презентация опыта.

**Кадровые условия**

Образование педагогических кадров: высшее, среднее профессиональное образование. Педагогический стаж работы кадров: без опыта, свыше 1 года. Квалификационная категория педагогических кадров: без категории, соответствие занимаемой должности, первая, высшая.

В целях создания эргономических условий внутрифирменного обучения могут приглашаться специалисты образовательных организаций, учреждений культуры и спорта в рамках сетевого взаимодействия.

**Планируемые результаты**

* рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
* увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных маршрутов;
* рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников, участвующих в программе наставничества;
* привлечение дополнительных ресурсов благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, социальными партнёрами.

Качественное изменение профессиональной компетентности педагогических работников связано с приобретением (развитием) следующих профессиональных компетенций:

У наставляемых по подпрограмме «Становление»:

* Организация деятельности учащихся, направленной на освоение ДООП.
* Организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации ДООП.
* Педагогический контроль и оценка освоения ДООП.
* Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих ДООП, при решении задач обучения и воспитания.

У наставников по подпрограмме «Профессионал»:

* Организация деятельности педагога, направленной на преподавание по ДООП.
* Обеспечение взаимодействия с педагогом при решении педагогических задач.
* Контроль и оценка профессиональной компетентности педагога и собственной компетентности в области наставничества.

С целью оценки результатов освоения программы наставничества кураторами оформляются аналитические справки и анализ по итогам реализации, результаты оценки качества освоения программы представляются педагогическому совету МБУ ДО ЦДТ № 5.

Для обучающихся, успешно прошедших обучение, могут применяться моральные или материальные стимулы в рамках Положения о материальном стимулировании работников МБУ ДО ЦДТ № 5.

**Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Мониторинг программы наставничества включает основные этапы:

* оценка качества процесса реализации программы наставничества;
* оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

-возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе МБУ ДО ЦДТ № 5 и иной базе;

- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста – наставляемого и т.д.

Во втором этапе мониторинга изучается динамика влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности.

Оцениваемы е параметры:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;

- уровень образовательных результатов;

- мотивация к познавательной, творческой, социокультурной деятельности (для обучающихся);

- уровень сформированности гибких навыков;

- уровень личностной тревожности (для обучающихся);

- понимание собственного будущего (для обучающихся);

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

- удовлетворенность профессией, успешность (для педагогов);

- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов) и др.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения куратором анализа;

- выявление соответствия условий организации программы наставничества в образовательной организации требованиям и принципам Целевой модели. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется, как правило с периодичностью 2 раза в год (декабрь и май ежегодно);

Оценка реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели, в отделах МБУ ДО ЦДТ № 5 своевременно обновляется следующая информация:

− список наставников и наставляемых;

− портфолио наставников;

− перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества образовательной организации;

− анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели.

**Мотивация участников наставнической деятельности**

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора МБУ ДО ЦДТ № 5 к следующим видам поощрений:

− публичное признание значимости их работы;

− объявление благодарности, награждение Почетной грамотой и др.;

− размещение информации на сайте МБУ ДО ЦДТ № 5 и страницах в социальных сетях;

− благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

− обучение в рамках ДООП, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

С целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности директор и административные работники могут применять методы нематериальной и материальной мотивации, оказывать содействие развитию наиболее активных участников наставничества в МБУ ДО ЦДТ № 5 через приглашение их к участию в коммуникативных и социально-значимых мероприятиях (конференции, семинары, форумы, творческие и педагогические мастерские). Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогических работников. Педагогические работники имеют возможность подать заявку на конкурсный отбор на присвоение категорий педагог-методист, педагог-наставник, педагог-исследователь. Конкурсный отбор проводился в рамках реализации закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области».

**Риски при реализации программы наставничества**

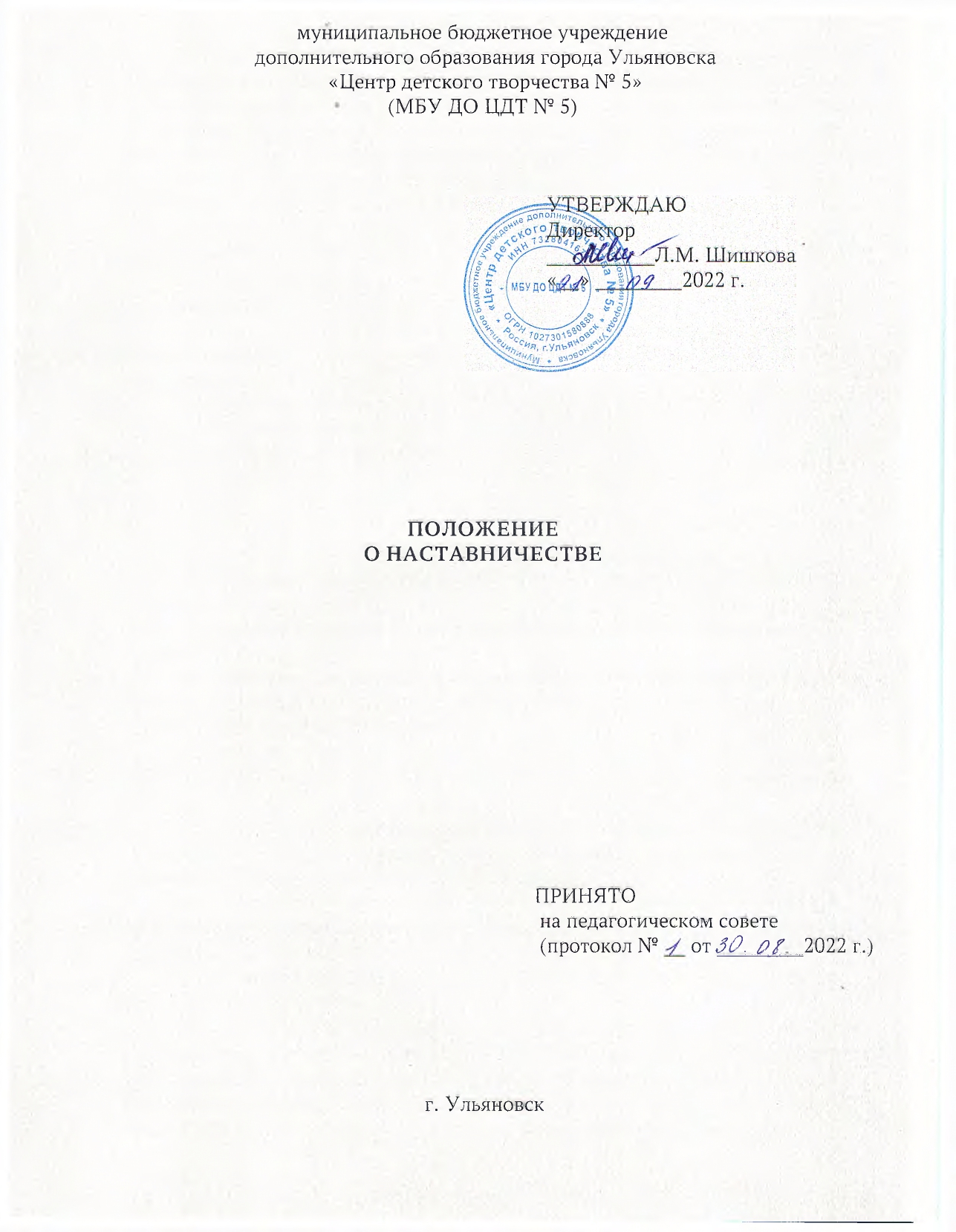
Возможные риски обусловлены как внутренними факторами, зависящими от ответственного исполнителя, соисполнителей, участников программы наставничества (организационные риски), так и относящиеся к внешним факторам. При реализации программы возможны следующие риски: изменения законодательства, экономические риски, риски финансового обеспечения, завышенные ожидания со стороны наставника или наставляемого, отсутствие или изменение мотивации добровольческой активности, нерегулярность встреч, отсутствие финансирования программы, непринятие на себя ответственности за результат взаимодействия, отсутствие молодых специалистов, начинающих педагогов.

**Управление программой наставничества**

Система контроля за ходом реализации программы наставничества представляет собой контроль, который осуществляется:

* на заседаниях педагогического совета МБУ ДО ЦДТ № 5, 1 раз в год;
* на заседаниях методического совета МБУ ДО ЦДТ № 5, 1 раз в год;
* в ходе организации системного мониторинга реализации программы.

**Приложение 1**



1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет цель и задачи наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Ульяновска «Центр детского творчества № 5» (далее МБУ ДО ЦДТ № 5), устанавливает порядок организации наставнической деятельности; определяет права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; устанавливает способы мотивации наставников и кураторов; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБУ ДО ЦДТ № 5 и его эффективности.

1.2. Участниками системы наставничества в МБУ ДО ЦДТ № 5:

наставник;

лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

директор МБУ ДО ЦДТ № 5;

кураторы наставнической деятельности в МБУ ДО ЦДТ № 5.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Гражданским кодексом Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;

Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г.№ 1054-р);

Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Распоряжением 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».

**2. Цели и задачи наставничества.**

2.1. Целью наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современном обществе, отличительным особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также оказание помощи педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ № 5 в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций.

2.2. Задачами наставничества являются:

− улучшение показателей в образовательной, социокультурной, профессиональной сферах деятельности МБУ ДО ЦДТ № 5;

− подготовка учащегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

− раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала учащихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

− обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе (детском объединении);

− формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной, профессиональной сферах;

− развитие профессиональной компетентности педагогов дополнительного;

− сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБУ ДО ЦДТ № 5 и создание благоприятных условий для их профессионального развития;

− создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

− выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности.

**3. Порядок организации наставнической деятельности.**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании приказа директора МБУ ДО ЦДТ № 5, настоящего Положения, «Дорожной карты» проекта «Наставничество» в рамках программы развития ЦДТ № 5 на 2021-2024 г.г.; программ «Становление», «Профессионал» в рамках разноуровневой программы внутрифирменного повышения квалификации педагогов ЦДТ № 5 «Профессиональный рост педагога», которые легли в основу разработки программы наставничества.

3.2. Наставничество в МБУ ДО ЦДТ № 5 устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций, и может быть реализовано по следующим моделям:

- «обучающийся – обучающийся»;

- «педагог – обучающийся»;

- «педагог - педагог».

3.3. Программа наставничества разрабатывается кураторами (с участием наставников) с учетом потребностей и запросов наставляемого.

3.4. Наставниками могут быть:

− учащиеся;

− педагогические и административные работники МБУ ДО ЦДТ № 5.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, за исключением групповых формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов.

3.8. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена наставника производится приказом директора МБУ ДО ЦДТ № 5.

4. Функциональные обязанности участников системы наставничества.

4.1. Руководство наставничеством возлагается на директора МБУ ДО ЦДТ № 5.

4.2. Директор МБУ ДО ЦДТ № 5 по организации наставничества осуществляет следующие функции:

− издает приказ об организации наставничества;

− назначает ответственных исполнителей (кураторов);

− осуществляет контроль за исполнением распоряжения;

− информирует педагогическое сообщество о реализации программы наставничества;

− утверждает кандидатуры наставника;

− создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

− вносит предложения о замене наставника;

− вносит предложения о поощрении наставника.

4.3.На ответственных исполнителей (кураторов) возлагаются следующие обязанности:

− формирование и актуализация базы наставников и наставляемых:

− разработка программы наставничества;

− организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;

− подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директора МБУ ДО ЦДТ № 5;

− оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

− мониторинг и оценка качества реализованных проектов, программ наставничества;

− получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

− анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБУ ДО ЦДТ № 5 и участие в его распространении.

Ответственные исполнители (кураторы) имеют право:

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

− организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, педагоги дополнительного образования, тесты, анкеты, опросы);

− вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;

− инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;

− принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

− вносить на рассмотрение предложения о поощрении участников наставнической деятельности при выполнении показателей эффективности и высокого качества наставнической деятельности.

4.4. Права и обязанности наставника.

Наставник обязан:

− помогать разрабатывать индивидуальный план развития (далее ИПР), индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ), индивидуальные образовательные траектории (ИОТ) наставляемого, своевременно и оперативно вносить коррективы, контролировать выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

− в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции ИПР, ИОМ, ИОТ, выбора методов наставнической деятельности;

− передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

− личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости, корректировать его поведение.

Наставник имеет право:

− привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

− участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБУ ДО ЦДТ № 5, в том числе с деятельностью наставляемого;

− выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных ИПР;

− принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества;

− обращаться к кураторам с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

4.5 Права и обязанности наставляемого.

Наставляемый обязан:

− выполнять задания, определенные в ИПР, ИОМ, ИОТ;

− совместно с наставником развивать дефицитные компетенции;

− выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением ИПР, ИОМ, ИОТ, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

− проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к обучению и всем видам деятельности в рамках наставничества;

− принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый имеет право:

− пользоваться имеющейся в МБУ ДО ЦДТ № 5 нормативной, информационно-аналитической и методической документацией, материалами и иными ресурсами;

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

**5. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.**

5.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МБУ ДО ЦДТ № 5 программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый»;

- выявление соответствия условий организации программ наставничества в образовательной организации требованиям и принципам Целевой модели.

5.2. Оценка эффективности осуществляется с периодичностью 2 раза в год (декабрь и май ежегодно);

5.3. Оценка реализации программы наставничества осуществляется на основе собеседования об удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБУ ДО ЦДТ № 5.

5.4. В целях обеспечения открытости реализации наставнической деятельности на официальном сайте МБУ ДО ЦДТ № 5 http://cdt5.ru/ размещается и своевременно обновляется информация о мероприятиях и результатах.

**6. Мотивация участников наставнической деятельности.**

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

− публичное признание значимости их работы;

− объявление благодарности;

− размещение информации о результатах деятельности на сайте и группе МБУ ДО ЦДТ № 5 в социальных сетях;

− обучение в рамках дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

6.2. Директор и члены администрации могут оказывать содействие развитию наиболее активных участников наставничества в МБУ ДО ЦДТ № 5 через приглашение их к участию в социально-значимых мероприятиях.

6.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогических работников, а также при определении стимулирующих выплат работникам МБУ ДО ЦДТ № 5.

**7. Заключительное положение**

7.1. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового, разработанного в соответствии с требованиями нормативного законодательного регулирования в дополнительного образования.

7.2. Изменения в настоящее Положение вносятся директором МБУ ДО ЦДТ № 5 по предложению педагогического совета.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 2**

**«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества**

**в МБУ ДО ЦДТ № 5**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп | Мероприятие | Срок исполнения | Ответственные |
|  | Выбор форм наставничества. Разработка программы наставничества. | Август  2022 г.  Х года | Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Информирование педагогического сообщества о реализации программы наставничества | Август  2022 г. | Директор  Шишкова Л.М. |
|  | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. | Август  2022 г. | Заведующие отделами  Бровкина М.В.  Гарифуллина М.В.  Макарова О.А.  Родионова М.В. |
|  | Формирование списка наставников | Август-сентябрь 2022 г. | Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Информирование участников о сложившихся парах (группах). Приказ | Август-сентябрь 2022 г. | Руководитель  Куратор |
|  | Информирование родительского сообщества и учащихся о планируемой реализации программы наставничества | Сентябрь  2022 г. | Наставники  Педагоги |
|  | Проведение анкетирования среди учащихся, желающих принять участие в программе наставничества | Сентябрь  2022 г. | Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Анализ полученных от родителей и учащихся данных. Формирование Списка наставляемых и направлений наставничества | Сентябрь  2022 г. | Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Сопоставление анкет наставляемых и наставников | Сентябрь  2022 г. | Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Организация встречи наставников и наставляемых | Октябрь  2022 г. | Заведующие отделами, педагоги |
|  | Проведение собеседования с наставниками и наставляемыми | Октябрь  2022 г. | Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Проведение обучения наставников | В теч. года | Заведующие отделами  Кураторы  Заместители директора  Михеева Н.В.  Симонова Е.А. |
|  | Разработка индивидуальных (групповых) программ наставничества, в том числе расписания встреч и рабочего процесса | В теч. года | Кураторы  Педагоги |
|  | Проведение встреч рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | В теч. года | Кураторы  Наставники |
|  | Подготовка отчетов о проделанной работе по программе наставничества | В теч. года | Наставники  Куратор |
|  | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май  2023 г. | Кураторы  Наставники |
|  | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Анализ работы педагога | Май  2023 г. | Кураторы |
|  | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Май  2023 г. | Кураторы |
|  | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Май  2023 г. | Кураторы  Наставник |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 3**

Список наставников и наставляемых рассматривается и утверждается на учебный год.

**Приложение 4**

**Входящий опрос для мониторинга программы наставничества**

**Модели «обучающийся-обучающийся», «педагог-обучающийся»** предполагает взаимодействие педагогов и обучающихся одной образовательной организации (детском объединении), 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.

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. 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 4

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 освоения ДООП или завершения проекта перемены в Вашей жизни 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Ожидаемая полезность ДООП или проекта для Вас 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Что для Вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с 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 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 5 придерживаться плана? 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 в программе является наиболее ценным для Вас? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

**Модель наставничества «педагог-педагог»** 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.

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция 8 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? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Что особенно ценно для Вас в программе? 9 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (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 10

9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Итоговый опрос для мониторинга программы наставничества** **Модели наставничества «обучающийся-обучающийся», «педагог-обучающийся»** предполагают взаимодействие педагогов и обучающихся одной образовательной организации (детского объединения), при которой педагог или один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами.

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько был понятен план работы с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ощущение безопасности при общении с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

12. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? 20 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

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

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 21

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько удалось спланировать работу? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько удалось осуществить свой план? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

11. Насколько понравилась работа наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 22

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

18. Насколько полезным/интересным было обучение? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

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

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

**Модель наставничества «педагог-педагог»** 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.

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 23

5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда 24 навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

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

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

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

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

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

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

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

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

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 25

5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 10. Включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? Очень часто Часто Редко 1–2 раза Никогда 26

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

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

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

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

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

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