

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки»» (далее Положение) разработано в соответствии с Приказом Комитета по образованию МО «Город Саратов» «О наставничестве в системе образования муниципального образования «Город Саратов» от 20 апреля 2021 года.

1.2. Настоящее Положение:

* определяет цель и задачи наставничества в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки» (далее Центр «Дубки») в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
* устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
* определяет права и обязанности ее участников;
* определяет требования, предъявляемые к наставникам;
* устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
* определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в Центре «Дубки» и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в Центре «Дубки» являются:

* наставник;
* наставляемый- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
* куратор наставничества (методист, разрабатывающий нормативные документы)
	1. Положение устанавливает правовой статус наставляемого и наставника, регламентирует взаимоотношения между ними в образовательной организации при реализации образовательного процесса.
	2. Наставничество – это (разновидность индивидуальной воспитательной работы) технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве с учащимся, молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, с педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.
	3. Наставник – обучающийся, имеющий успешный опыт в достижении личностного результата в том или ином виде деятельности, готовый поделиться опытом и навыками с другим учащимся; опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.
	4. Наставляемый – обучающийся, молодой специалист, педагогический работник, которым необходима помощь и поддержка при решении конкретных жизненных, личных и профессиональных задач, в приобретение нового опыты и развитие новых навыков и компетенций.
	5. Наставничество в Центре «Дубки» предусматривает систематическую индивидуальную и групповую работу наставников по развитию необходимых навыков и компетенций в решении конкретных жизненных, личных и профессиональных задач наставляемых.
	6. В Центр «Дубки» реализуются формы наставничества:
* «обучающийся – обучающийся»
* «воспитатель – воспитатель»
* «звёздный наставник»

**2. Цели и задачи наставничества**

* 1. Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
	2. Задачи:
	+ повышение качества взаимодействия в Центре «Дубки», повышение активности в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах всех обучающихся образовательного процесса;
	+ самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность; раскрытие личностного, творческого каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
	+ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
	+ создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**3.Организационные основы наставничества**

3.1. Внедрение Целевой модели в Центре «Дубки» предполагает осуществление следующих функций:

* + - реализация мероприятий «Дорожной карты» (Приложение №14) внедрения Целевой модели;
		- разработка, утверждение и реализация целевой программы «Наставничество»;
		- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в Центре «Дубки»;
		- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
		- инфраструктурное (в том числе информационно-методическое) обеспечение наставничества;
		- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности в Центре «Дубки»;
		- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества целевой программы «Наставничество» в Центре «Дубки», показателей эффективности наставнической деятельности;
		- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
		- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в Центре «Дубки»;
		- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели, в формате непрерывного образования.
	1. Наставничество в Центре «Дубки» организуется на основании приказа директора Центра «Дубки».
	2. Руководство деятельностью наставников осуществляет директор Центра «Дубки»
	3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет куратор наставнической деятельности и наставники, в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества.
	4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.
	5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:
		+ учащиеся в возрасте от 6 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
		+ педагогические работники, вновь принятые на работу в Центр «Дубки»;
* педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.7. Наставниками могут быть:

* + - обучающиеся от 14 лет;
		- педагоги и иные должностные лица Центра «Дубки»;
		- известные люди, добившиеся большого успеха в области культуры, спорта, науки, бизнеса, политики и общества.
	1. Формы «воспитатель – воспитатель», «обучающийся - обучающийся», «звёздный наставник» могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), мероприятия (обучающие, коммуникативные) проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.
	2. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 летней смены) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (Приложение №16, Приложение №17) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.
	3. Наставничество устанавливается над следующими категориями обучающихся и сотрудников образовательного учреждения:
		+ Обучающиеся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, обучающиеся с заниженной самооценкой, в трудной жизненной ситуации)
		+ впервые принятыми педагогами (молодыми специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
		+ педагогическими работниками, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

3.11. Замена наставника производится приказом директора Центра «Дубки» в

случаях:

* + - увольнения наставника;
		- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
		- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
		- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
		- обоюдного желания наставника и наставляемого закончить взаимоотношения в рамках Программы.

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

*Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели*

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

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

*Этап 2. Формирование базы наставляемых*

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

* На данном этапе собираются:
* согласия на участие в Целевой программе – обучающихся, от несовершеннолетних участников и их родителей (законных представителей);
* согласия на обработку персональных данных от участников Целевой программы,
* опросные анкеты наставляемых по форме, «обучающийся - обучающийся» (Приложение №5), «воспитатель – воспитатель» (Приложение №6).

Составляется реестр наставляемых (Приложение №7).

*Этап 3. Формирование базы наставников;*

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

На данном этапе собираются:

* заявление на участие в целевой программе «Наставничество» (Приложение №2)
* согласия на обработку персональных данных от участников Целевой программы,
* опросные анкеты наставников по форме «воспитатель – воспитатель» (Приложение №3), «обучающийся - обучающийся» (Приложение №4)

*Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;*

1. Назначение наставников происходит на добровольной основе при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, педагогического работника, обучающегося, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом директора Центра «Дубки» с указанием срока наставничества.
2. Форма «обучающийся - обучающийся»:
* среди обучающихся наставник выбирается, по рекомендации руководителя объединения, из обучающихся соответствующие критериям отбора (Приложение №1) рассматриваются на заседании методического совета Центра «Дубки» и предлагаются для утверждения приказом директора Центра «Дубки»;
* возраст обучающегося в роли наставника от 14 до 18 лет;
* возраст обучающегося в роли наставляемого от 6 лет;
* наставник – обучающийся может иметь 1 обучающегося.

 3. Форма «воспитатель – воспитатель»:

* Кандидатуры наставников, соответствующие критериям отбора (Приложение №1), рекомендованные куратором и методистами, рассматриваются на заседании Методического совета Центра «Дубки» и предлагаются для утверждения приказом директора Центра «Дубки»;
* наставник – педагог одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых

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

*Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;*

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

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

 Организуется обучение наставников:

форма «обучающийся - обучающийся» освоение раздела дополнительной общеобразовательной программы «Школа наставников»; форма ««воспитатель – воспитатель» - прохождение курсов повышения квалификации по теме «Наставничество».

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

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий индивидуального плана; заполнение «Индивидуальной карты роста профессионального мастерства молодого педагога»

(Приложение №15).

*Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.*

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

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

**4. Права и обязанности куратора**

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

* формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
* разработка проекта целевой программы «Наставничество» Центра «Дубки»;
* организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной целевой программы «Наставничество»;
* подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю Центра «Дубки»;
* оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
* мониторинг и оценка качества реализованных индивидуальных планов наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 10);
* оценка соответствия условий организации индивидуальных планов наставничества требованиям и принципам целевой программы «Наставничество»;
* получение обратной связи от участников целевой программы «Наставничество» и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
* анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Центре «Дубки» и участие в его распространении.
* 4.2. Куратор имеет право:
* запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
* организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, профориентационные тесты);
* вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Центра «Дубки», сопровождающие наставническую деятельность;
* инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Центре «Дубки»;
* принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
* вносить на рассмотрение руководству Центра «Дубки» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар.

**5. Права и обязанности наставника**

5.1. Наставник обязан:

* разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
* выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
* передавать наставляемому накопленный опыт, обучат наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения;
* оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
* своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
* личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
* принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Центре «Дубки».

5.2. Наставник имеет право:

* привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией целевой программы «Наставничество»;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством Центра «Дубки», в том числе - с деятельностью наставляемого;
* выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
* требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
* обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления плана наставничества; за организационно-методической поддержкой;
* обращаться к руководителю Центра «Дубки» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**6. Права и обязанности наставляемого**

6.1. Наставляемый обязан:

* + выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
	+ совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
	+ выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки; − отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
	+ сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
	+ проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
	+ принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с целевой программы

«Наставничество»

6.2. Наставляемый имеет право:

* + пользоваться имеющейся в Центра «Дубки» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
	+ в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
	+ принимать участие в оценке качества реализованных индивидуальных планов наставничества;
	+ при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в Центра «Дубки».
1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

7.1. Оценка качества процесса реализации целевой программы «Наставничество» в Центре «Дубки» направлена на:

* + изучение (оценку) качества реализованных в индивидуальных планах наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
	+ выявление соответствия условий организации индивидуальных планов наставничества требованиям и принципам целевой программы «Наставничество»;
	1. Оценка реализации индивидуальных планов наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности (Приложение №11, 12).
	2. Оценка эффективности внедрения целевой программы «Наставничество» осуществляется с периодичностью 1 раз в сезон (не позднее 10 июня и 28 августа ежегодно) (Приложение №13).
	3. В целях обеспечения открытости реализации целевой программы «Наставничество» в Центре «Дубки» на сайте [www.lager-dubki.ru](http://www.lager-dubki.ru) размещается и своевременно обновляется следующая информация:
		+ реестр наставников;
		+ анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой программы «Наставничество».
1. **Мотивация участников наставнической деятельности**
	1. Участники системы наставничества в Центре «Дубки», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя Центра «Дубки» к следующим видам поощрений:
* публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
* размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых) на сайте и страницах Центра «Дубки» в социальных сетях;
* благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; − обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.
	1. Руководство Центра «Дубки» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания).
	2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат Центра «Дубки».
1. **Документы, регламентирующие наставничество.**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

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

**Приложение 1**

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора являются:

− наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом); − авторитетность в среде коллег и обучающихся; − высокий уровень развития ключевых компетенций:

* способность развивать других,
* способность выстраивать отношения с окружающими,
* ответственность,
* нацеленность на результат,
* умение мотивировать и вдохновлять других,
* способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

*Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже*:

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

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

**Приложение 2**

Форма заявления на участие в целевой программе «Наставничество»

Директору

МУ ДО «ДООЦ «Дубки»

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

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

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

(полностью ф.и.о. и должность)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим (ей) в целевой программе «Наставничество» на 2022-2025 г.г. муниципального учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки».

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С Положением «Об организации наставничества» муниципального учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Подпись Расшифровка подписи

**Приложение** 3

**Опросная анкета наставника (форма «воспитатель-воспитатель»)**

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *Инструкция*

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Приложение 4**

Опросная анкета наставника (форма «обучающийся - обучающийся»)

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *Инструкция*

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Приложение 5**

**Опросная анкета наставляемого (форма «обучающийся - обучающийся»)**

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

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ***Инструкция***

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Приложение 6**

***Опросная анкета наставляемого (форма «воспитатель-воспитатель»)***

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

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*Инструкция*

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_15. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, вебинары, семинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко 1-2 раза в месяц).

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

**Приложение 7**

РЕЕСТР НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ

форма «обучающийся - обучающийся»

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

**Приложение 8**

РЕЕСТР НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ

форма «воспитатель - воспитатель»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | ФИО наставника  | Должность наставника  | Квалификация, стаж работы  | Содержание работы  | Ресурс времени на программу наставничества  | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых)  | Квалификация, стаж работы  | Должность наставляемого | Дата завершения программы |
| 1. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование Программы** | Целевая программа «Наставничество» муниципального учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки» на 2022– 2025 годы  |
| **Основание для разработки Программы** | Распоряжение Министерства Просвещения Российской федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145  |
| **Основные разработчики Программы** | А.А. Колмыкова – и.о. директора МУ ДО «ДООЦ «Дубки» Г.М. Тоноян – заместитель директора по АХРИ.В. Филичкин – заместитель директора по ИКТК.А. Чиженькова - методист  |
| **Цели и задачи Программы** | **Цель:** Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех учащихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов. **Задачи:** 1. повышение качества образования МУ ДО «ДООЦ «Дубки», повышение активности в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах всех участников образовательного процесса;
2. подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
3. раскрытие личностного, творческого каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
4. создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
5. создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
 |
| **Сроки реализации Программы** | 2022-2025 годы  |
| **Исполнители основных мероприятий Программы** | Администрация, педагогический коллектив МУ ДО «ДООЦ «Дубки»  |
| **Источники финансирования Программы** |  Бюджетные и внебюджетные средства  |
| **Ожидаемы конечные результаты реализации****Программы** | 1. Улучшение результатов, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;
3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
 |
| **Контроль за исполнением Программы** | Управление и общий контроль за реализацией программы осуществляет администрация муниципального учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки» |
|  |  |  |

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование Программы

I

4

Разработчики и исполнители основных мероприятий

II

программ

4

Анализ практики наставничества в МУ ДО «ДООЦ «Дубки»

III

4

Концептуальная часть программ

IV

5

Введение

6

Цели и задачи программы

7

 V

Практическая реализация концептуальной модели.

Прогноз результатов реализации программы.

8

VI

Управление и контроль за реализацией программы

12

* 1. **Наименование программы**

 Целевая программа «Наставничество» муниципального учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Дубки» на 2022– 2025 годы

* 1. **Разработчики и исполнители основных мероприятий программы**

 Разработчики:

* А.А. Колмыкова – и.о. директора МУ ДО «ДООЦ «Дубки»
* Г.М. Тоноян – заместитель директора по АХР
* И.В. Филичкин – заместитель директора по ИКТ
* К.А. Чиженькова - методист

**III. Анализ практики наставничества в МУ ДО «ДООЦ «Дубки»**

В МУ ДО «ДООЦ «Дубки» практика наставнического сопровождения молодых специалистов существует много лет. Ежегодно в плане работы педагогического коллектива, утверждаемым директором, за молодыми специалистами и педагогическими работниками, осваивающими новую сферу деятельности, закрепляется опытный педагог, специалист, что дает возможность постепенного, поэтапного вхождения наставляемых в профессию.

В объединениях МУ ДО «ДООЦ «Дубки» существует практика наставничества в форме «обучающийся - обучающийся», когда старший и боле опытный обучающийся помогает осваивать навыки того или иного вида деятельности младшему. Практика наставничества практикуется в таких коллективах, как: образцовый студия детского творчества «Лукоморье» (работа с подручным материалом в разных техниках), студия современного танца «Карнавал», студия восточного танца «Салима», театральная студия «Капитошка», «Биржа труда», творческое объединение «Лоскутик».

Пробелом в практике наставничества МУ ДО «ДООЦ «Дубки» является отсутствие документально подтвержденной системы наставничества, что стало основанием для необходимости разработки данной целевой программы «Наставничество».

**IV. Концептуальная часть программы**

**1. Введение**

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

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций (способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками) и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи, а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,

1. доверительные отношения,
2. взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

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

Универсальность технологии наставничества в МУ ДО «ДООЦ «Дубки» позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

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

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

* проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
* проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Способ реализации целевой программы происходит через организацию определенных форм наставничества. Из числа самых распространенных форм наставничества в МУ ДО «ДООЦ «Дубки»» было выделено:

* «обучающийся - обучающийся»
* «воспитатель - воспитатель»

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

Итак, реализация программы наставничества в МУ ДО «ДООЦ «Дубки» позволит:

* повысить мотивацию к занятиям в объединениях, улучшить результаты освоения общеобразовательных общеразвивающих дополнительных программ, повысит активность участия в социокультурной, творческой, спортивной и других сферах деятельности; создать условия для осознанного выбора оптимальной траектории развития, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
* сформировать ценности и активную гражданскую позицию наставляемого;
* позволит развить гибкие навыки, лидерские качества, мета компетенции – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
* адаптироваться педагогам в новом педагогическом коллективе, к новым современным требованиям образования;
* обеспечить плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построить продуктивную среду в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

**2.Цели и задачи Программы**

Основной целью и задачами Программы является:

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

Задачи:

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

**V. Практическая реализация концептуальной модели**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Содержание деятельности  | Наименование мероприятий  | Срок исполнения | Ответственный  | Ожидаемые результаты  |
| 1.  | Информационное обеспечение  | * Информирование учащихся, родителей, педагогов

МУ ДО «ДООЦ «Дубки» о реализации программы наставничества * Информирование потенциальных наставников, социальных партнеров, волонтеров.
 | 2022- 2025  | Администрация Методический отдел  | Познакомить педагогов, родителей и обучающихся с современным понятием «Наставничество» и его возможностями в системе дополнительного образования. Привлечь внимание внешних ресурсов к реализации программы  |
| 2.  | Методическое обеспечение  | * Разработка и анализ анкет на предмет личной удовлетворенности участием в программе наставничества;
* Разработка консультаций, направленных на изучение нормативных документов по теме «Наставничество»; методических рекомендаций по составлению индивидуального плана работы наставника и т.п.
* Разработка локальных актов:
* Приказа о внедрении Целевой программы наставничества в МУ ДО «ДООЦ «Дубки»;
* Положения о Целевой программе наставничества в
* МУ ДО «ДООЦ «Дубки»;
* Дорожной карты внедрения целевой программы;
* Разработка формы плана наставничества
 | 2022-2023 -/-  | Методический отдел Психолог  | Создание нормативно-правовой и методической базы по обеспечению реализации целевой программы «Наставничество»  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Содержание деятельности  | Наименование мероприятий  | Срок исполнения | Ответственный  | Ожидаемые результаты  |
| 3.  | Формирование базы наставников и наставляемых  | * Выявление потенциальных наставников (педагогов, методистов, администрации и обучающихся), желающих принять участие в программе наставничества;
* Формирование базы наставников.
 | 2022-2025  | Методический отдел Психолог  | Составление базы данных добровольцев, желающих выступить в роли наставника / наставляемого Создание базы данных запросов наставников, наставляемых, родителей, третьих лиц  |
| 4.  | Формирование базы данных потребностей наставников, наставляемых, родителей, третьих лиц  | * Выявление среди родителей обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества;
* Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц психолог, социальный педагог, родители;
* Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.
 |
| 5.  | Обучение наставников  | * Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников;

Обучение наставников: * консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер классы наставников, стажировки).
 | 2022  | Администрация МУ ДО «ДООЦ «Дубки»Методический отдел  | Обеспечение наставников необходимыми знаниями, умениями и навыками  |
| 6.  | Организационная деятельность  | * Организация групповой встречи наставников и наставляемых;
* Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи;
* Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемые в пары;
* Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора МУ ДО «ДООЦ «Дубки»
* Организация регулярных встреч наставника и наставляемого;
* Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества
 | 2022-2025  | Педагоги-организаторы п\к ПДО  | Создание пар/групп наставников и наставляемых  |
| 2022 -2025 ежегодно  | Администрация Методический отдел  |  |
| 7  | Завершение наставничества  | * Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества;
* Подведения итогов программы наставничества и поощрение лучших наставников;
* Публикация результатов программы наставничества на официальном сайте МУ ДО «ДООЦ «Дубки»
 | 2022 -2025 ежегодно  | Методический отдел Психолог  | Объективная оценка качества реализации программы  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**VI. Управление и контроль за реализацией программы**

 Управление и общий контроль за реализацией Программы осуществляет администрация МУ ДО «ДООЦ «Дубки»

Приложение 10 SWOT-анализ Программ наставничества19

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT  | Позитивные  | Негативные  |
|  | Форма наставничества «ученик – ученик»  |
| Внутренние  | Сильные стороны: * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;
* Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);
* У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;
* У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то больше, чем в образовательной программе, реализовать собственный проект в интересующей области;
* У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные мероприятия;
* Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Наработанные связи с партнерами в сетевом сотрудничестве;
* Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений.
 | Слабые стороны: * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе,

поэтому они не готовы продолжить работу в ней; * Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);
* Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;
* Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы, реализовать собственный проект в интересующей области;
* Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;
* Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;
* Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества

(материально-техническая) не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; * Высокая перегрузка наставников, как
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;  Дефицит учеников студентов, готовых и способных быть наставниками  |
| Внешние  | Возможности: * Информационно-методическая поддержка МАУДО

«ЦДТ» при внедрении Целевой модели со стороны ГАУДПО «СОИРО»; * Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;
* Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов МАУДО «ЦДТ»;
* Наличие многочисленных предложений от ИТплатформ для осуществления дистанционного обучения;
* Область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества
 | Угрозы: * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МАУДО «ЦДТ»;
* Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;
* Финансовая и организационная оптимизация сети;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение

(подрывает основу наставничества);* Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
* Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в МАУДО «ЦДТ»
 |
|  | Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог») |
| Факторы SWOT  | Позитивные  | Негативные  |
| Внутренние  | Сильные стороны: * Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;
* Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной МАУДО «ЦДТ» в течение следующих 5 лет;
* У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МАУДО «ЦДТ»;
* У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы:
 | Слабые стороны: * Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;
* Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни МАУДО «ЦДТ»;
* Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;
* Неэффективная/непроработанная система мотивации
 |
|  | статьи, исследования; * Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
* Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;
* Эффективная система мотивации участников Программы;
* Достаточность и понятность обучения наставников;
* Высокие достижения педагогов МАУДО «ЦДТ», которые можно использовать в Программе наставничества
 | участников Программы; * Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
* Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,
* Инфраструктура наставничества (материальнотехническая) в МАУДО «ЦДТ»не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;
* Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;
* Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
* «Старение» педагогического корпуса МАУДО «ЦДТ»
 |
| Внешние  | Возможности: * Информационно-методическая поддержка МАУДО «ЦДТ» при внедрении Целевой модели со стороны ГАУДПО «СОИРО»;
* Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;
* Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;
* Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;
 | Угрозы: * Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования МАУДО «ЦДТ»;
* Рост конкуренции между МАУДО «ЦДТ» за квалифицированные педагогические кадры;
* Финансовая и организационная оптимизация сети учреждений дополнительного образования;
* Переход на преимущественно дистанционное обучение

(подрывает основу наставничества); * Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели
 |

Приложение 11

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция

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

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

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

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

1. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
2. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
3. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
4. Была ли для Вас полезна совместная работа снаставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 12

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

Инструкция

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 13

Показатели эффективности внедрения

Программ наставничества в МАУДО «ЦДТ»

1. Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦДТ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в МАУДО «ЦДТ»)
2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в МАУДО «ЦДТ», вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в МАУДО «ЦДТ»).
3. Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МАУДО «ЦДТ», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в МАУДО «ЦДТ»).
4. 5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в МАУДО «ЦДТ»).

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

Приложение 14 План мероприятий («дорожная карта»)

внедрения целевой программы наставничества 2020-2021 год

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

Приложение 15 Индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога

# (за отчетный период)

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО  |  |
| Число, месяц, год рождения  |  |
| Должность  |  |
| Образование (когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация)  |  |
| Общий трудовой стаж, педагогический стаж в данной должности, в данном учреждении  |  |
| Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа  |
| Критерии  | Показатели  | Измерители (индикаторы) показателей  |
| Обеспечение сохранности контингента обучающихся | Фактическая наполняемость  | Результаты диагностики по дополнительной общеразвивающей программе  |
| Обеспечения качества обучения  | Достижения обучающихся. Активность участия учащихся в марафонах, олимпиадах, фестивалях, смотрах, конкурсах, выставках, спортивных соревнованиях и др.  | Участие в мероприятиях Уровни кол-во: * учрежденческий;
* муниципальный;
* региональный;
* всероссийский;
* международный Победители. Уровни:

муниципальный- региональный; * всероссийский;
* международный
 |
| Результативность воспитательной работы  | Выполнение плана воспитательной работы Организация и проведение воспитательных мероприятий в объединении, экскурсий и т.д. Участие в массовых мероприятиях (концертах, выставках, акциях и др.)  | Уровни: * муниципальный
* региональный
* всероссийский
* международный

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

Приложение 16

План работы наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставляемый (ФИО)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на\_\_\_\_\_\_\_ уч.год

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

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

Пример плана работа наставника

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.  |  Повышение профессионального уровня молодого педагога  | Посещения школы «Молодого специалиста», методических объединений по направлению деятельности молодого специалиста  | По плану работы ШПЗ, МО  | принял участие в МО педагогов художественного творчества по теме «Работа на платформе «MOODLE» (15.10.2020)  |
| Посещение открытых занятий педагогов МАУДО «ЦДТ» в рамках «Мастер-класс – каждое занятие открытое»  | По плану МАУДО «ЦДТ»  | Повышение уровня организации учебновоспитательного процесса в объединении  |
| Посещение методических консультаций на тему «Типы и структура занятий», «Анализ занятий»  | Сентябрь – ноябрь 2020  | Умение структурировать и анализировать учебное занятие  |
| Изучение правил составления конспекта занятия  |
| Посещение занятий наставника и анализ их структуры  |
| Посещение и анализ занятий молодого специалиста наставником  | Февраль-март 2021  | Коррекция недостатков и помощь в их устранении  |
| Итоговое открытое занятие молодого специалиста  | Апрель 2021  | Продуманное и грамотно итоговое выстроенное занятие, итоговая диагностика.  |
| Презентация деятельности объединения молодого специалиста  | Май 2021  | Выставка работ объединения/конце ртная программа  |
| 5.  |  Повышение информационно коммуникативных компетенций молодого педагога  | Изучение способов записи учащихся внавигатор дополнительного образования детей Саратовской области  | Август - сентябрь 2020 года  | Своевременная запись детей в объединение  |
| 6.  |  Повышение профессионального уровня молодого педагога в области  | Изучение методики планирования воспитательной работы и проведения  | 24 октября 2020 года  | Проведение вечера развлечений, выходов на экскурсии, театры  |
|  | осуществления воспитательной работы в коллективе  | воспитательных мероприятий объединения  |  | и т.п. в объединении |
| Оказание помощи в составлении плана работы с родителями  | Октябрь 2020  | Сформированный родительский комитет, активно принимающий участие в жизни объединения. Проведение совместных мероприятий  |
| 7.  | Совершенствовани е имиджа молодого педагога и повышение профессионального роста  | Обеспечение участия молодого педагога в региональном профессиональном конкурсе «Педагогический дебют - 2020»  | Ноябрь 2020 года  | Получение Диплома 1 степени в региональном профессиональном конкурсе «Педагогический дебют - 2020»  |
| 8.  |  Создание положительного имиджа учащихся и объединения в целом  | Обеспечение помощи в поиске подходящих конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований для учащихся объединения  | Учебный год  | Наличие у учащихся грамот, дипломов за призовые места в конкурсах различного уровня  |



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

Приложение 17

План работы наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Наставляемый (ФИО)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на\_\_\_\_\_\_\_ уч.год

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

Пример плана работа наставника по форме «ученик-ученик»

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