



Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества»
685024, Магадан, ул. Парковая, 22
тел.: 62 - 20 - 78; тел.- факс: 62 - 26 - 58
E-mail: mag_domik@magadangorod.ru

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
протокол № 3 от «22» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО «ДД(Ю)Т»
Майорова И.Н.
Приказ №145 «23» мая 2021г.



ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В РАМКАХ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МАУ ДО «ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО)
ТВОРЧЕСТВА»
(НА ПЕРИОД 2021-2024 УЧ. ГОД)



Автор составитель:
Черенда Лариса Юрьевна,
заместитель директора
Ссылка на презентацию:
https://disk.yandex.ru/d/qRtfB_3heoWOLA

г. Магадан, 2021г.

Содержание

№ п/п		Стр
I.	Пояснительная записка программы наставничества МАУДО «Дворец детского (юношеского) творчества» (далее - программы)	
1.1.	Потребность в реализации программы	3
1.2.	Основание для разработки программы	3-4
1.3.	Цель, задачи, ожидаемые результаты программы	4
1.4.	Принципы, на которых основана программа наставничества	5
1.5.	Форма наставничества	5-7
1.6.	Внутренние нормативные документы целевой модели наставничества	7-8
1.7.	Срок реализации программы	8
1.8.	Основные подходы при построении системы наставничества	8-9
II.	Условия и ресурсы для внедрения и реализации (целевой модели) наставничества	
2.1.	Структура управления реализацией программы	9-10
2.2.	Кадровая система реализации программы	10-11
2.3.	Деятельность методического совета (МС) МАУДО «ДД(Ю)Т» в сопровождении программы	11
2.4.	Этапы и механизмы реализации программы наставничества: 1. Организационно-методические 2. Организационно-педагогические условия и ресурсы	12-16
2.5.	Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия реализации программы	17
2.6.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	17-18
III.	Дорожная карта программы	18-23
IV.	Мониторинг (диагностика) и оценка результатов реализации программы наставничества	
4.1.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	23-24
4.2.	Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников	24-25
4.3.	Итоги программы наставничества: 1. Результативность программы наставничества 2. Эффекты программы наставничества 3. Типичные ошибки наставничества	26
V.	Глоссарий. Список литературы.	27-28
IV.	Приложения	

I. Пояснительная записка

Программа наставничества МАУДО «Дворец детского (юношеского) творчества», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № NMP-42\02 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования.

1.1. Создание Целевой модели наставничества МАУДО «Дворец детского (юношеского) творчества» (далее МАУ ДО «ДД(Ю)Т»):

- **позволит решить** задачу адаптации молодых/вновь прибывших педагогов на рабочем месте;
- **учитывать** потребности молодых/ вновь прибывших педагогов;
- **предупреждать** отток кадров;
- **создавать условия** для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 5 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых/вновь прибывших специалистов МАУДО «ДД(Ю)Т».

1.2. Нормативно-правовые основания для разработки программы:

- Конституция РФ;
- Указ Президента РФ «О национальных ценностях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024г. от 07.05.2018г. № 204;
- Устав МАУ ДО «ДД(Ю)Т»;
- Дорожная карта программы наставничества разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в РФ», распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», указа губернатора Магаданской области от 28.12.2020г. № 233-у «Об уполномоченном органе по внедрению целевой модели наставничества на территории Магаданской области от 29.12.2020г. № 887/11 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества»;

- Целевая модель наставничества в системе дополнительного образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка».

1.3. Цель: оказание поддержки и практической помощи работникам, принятым в учреждение или переведенным на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения, а также специалистов дефицитных, пассивных, без педагогического образования.

Задачи:

- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельного и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня молодых специалистов и вновь пришедших в учреждение работников, дефицитных, пассивных, без педагогического образования;
- воспроизводства кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников;
- 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;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- формирования активной гражданской позиции;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение проблем адаптации в (новом) педагогическом коллективе: психологические, организационные и социальные;
- повышение престижа педагогической профессии.

1.4. Целевая модель наставничества «От точки «я знаю» к вектору «я умею», основывается на принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность учреждения выбирать формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

1.5. Формы наставничества МАУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества» «Педагог- педагог»

Выделены 3 категории педагогов, которым необходима методическая помощь, поддержка наставника во вхождении в профессию:

1. Молодые, вновь прибывшие специалисты – выпускники ВУЗов, училищ, колледжей и т.д.
2. Начинающие педагоги-специалисты с педагогическим образованием, но без опыта работы (по профилю) или без специального образования.
3. Дефицитарные, пассивные педагоги.

Общим для данных категорий педагогов является не только отсутствие опыта и специальных знаний, компетенций, но и боязнь собственной несостоятельности, т.е. психологические аспекты, барьеры.

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

Задачи:

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

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «педагог– педагог»

Наставник		Наставляемый	
Характеристика		Молодой/вновь прибывший специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, организатор вебинаров и семинаров) • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального</p>
Наставник – консультант	Наставник по направлению деятельности		

<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует наставляемого</p>	<p>Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		<p>выгорания, хронической усталости.</p>
---	--	--	--

*Определение ментальной карты наставничества
МАУДО «ДД(Ю)Т» на 2021–2023*

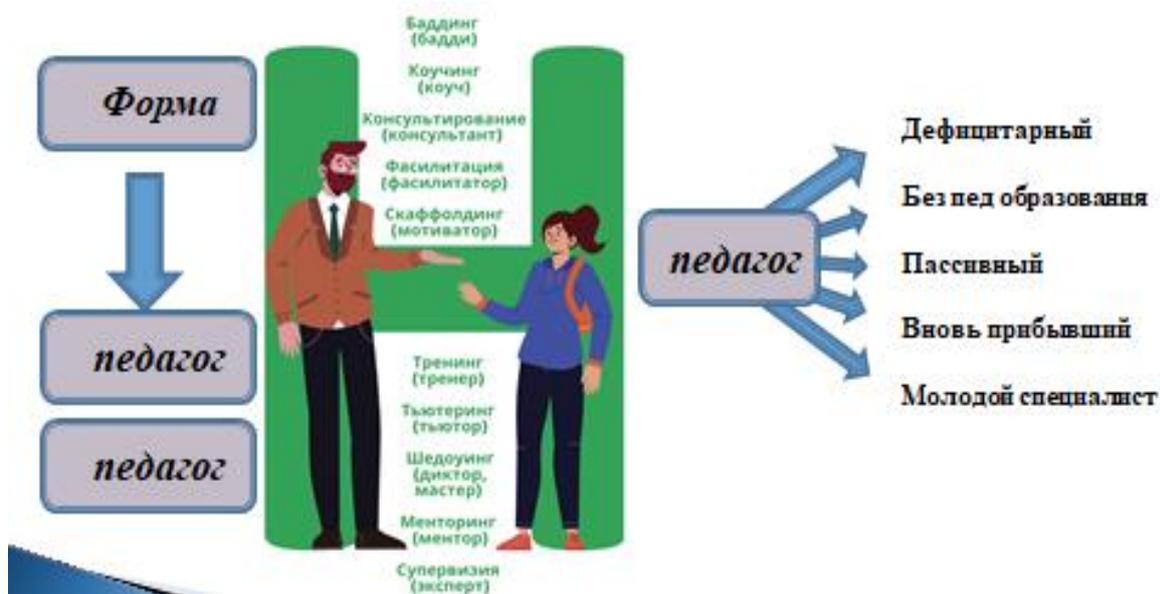


Рис. 1

1.6. Внутренние нормативные документы целевой модели наставничества: <http://ddut.magadanschool.ru>

- Устав МАУДО «ДД(Ю)Т»;
- Положение о наставничестве в МАУДО «ДД(Ю)Т»;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы методического совета;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, на которых рассматриваются вопросы наставничества,

- планы работы с молодыми специалистами.
- приказы: «Об утверждении Положения о наставничестве», «О закреплении наставнических пар».
- **Приложение 1 «Согласие наставников и наставляемых».**

1.7. Срок реализации программы: 2021-2024г.г.

Разработчик Программы: Черенда Л.Ю. – заместитель директора по НМР.

1.8. Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, основными при построении системы наставничества в учреждении, являются:

- системный подход;
- комплексный подход;
- и персонализированный (лично-ориентированный) подход.

Три вида **системного подхода**: комплексный, структурный и целостный. Система включает ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г. Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности выделяют:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение.

Персонализированный подход (лично-ориентированный), необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся. Персонализированный подход основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. В рамках данной Программы наставничества «педагог-педагог» персонифицированное сопровождение молодого педагога рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем,

актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

II. Условия и ресурсы для внедрения и реализации (целевой модели) наставничества

2.1. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МАУ ДО «ДД(Ю)Т»



Рис. 2

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор, творческая группа МАУДО «ДД(Ю)Т»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества МАУДО «ДД(Ю)Т» 2. Разработка Целевой модели наставничества МАУДО «ДД(Ю)Т» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МАУДО «ДД(Ю)Т». 4. Реализация программы наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МАУДО «ДД(Ю)Т». 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

ва МАУДО «ДД(Ю)Т»	<p>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>4. Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Ведение и наполнение рубрики «Наставничество» на официальном сайте МАУ ДО «ДД(Ю)Т» информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);</p> <p>7. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.</p> <p>8. Иницирует публичные мероприятия по популяризации наставничества педагогических работников и др.</p>
Ответственные за формы наставничества	<p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль над реализацией.</p>
Наставники, наставляемые	<p>Модели форм наставничества. Реализация формы наставничества «Педагог-педагог».</p>

2.2. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МАУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества»

В Целевой модели наставничества выделяется четыре главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. **Куратор** – отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
4. **Педагог-психолог**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Правила наставника:

- ❖ Не приказывать – отказаться от фраз «Вы должны...», «Вам необходимо...».
- ❖ Не угрожать. Угроза–признак слабости, свидетельство педагогической некомпетентности: «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...».
- ❖ Не проповедовать – «На вас лежит ответственность...» - это пустая трата времени.

- ❖ Не поучать – «Если Вы послушали меня, то...».
- ❖ Не подсказывать решения – «На вашем месте, я бы...» - это ущемляет самолюбие молодого педагога.
- ❖ Не оправдывать и не оправдываться.
- ❖ Главное правило: «Доверять своему подопечному, как самому себе».

Реализация наставнической программы происходит через работу наставника с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Приложение 2 «Базы наставников и наставляемых за 2021-22, 22-23 уч. год» на сайте <http://ddut.magadanschool.ru>

Формирование этих баз осуществляется директором учреждения, куратором, методистами, педагогами-организаторами, педагогами, и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Приложение 2А «Требования, предъявляемые к наставнику», Требования, предъявляемые к наставляемому»

**2.3. Деятельность методического совета (МС) МАУДО «ДД(Ю)Т» в сопровождении программы наставничества
руководитель МС – куратор программы наставничества (Черенда Л.Ю., заместитель директора):**

- объединяет на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической деятельностью по реализации программы наставничества.
- МС принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества;
- МС принимает участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников; помогает подбирать и закреплять пары наставников и наставляемых по вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями и т.п.);
- анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений, и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества;
- принимает участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества.

**2.4. Этапы реализации Целевой модели наставничества
МАУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества»:**

Этапы наставничества:

«Я расскажу – ты послушай!»

«Я покажу – ты посмотри!»

«Сделаем вместе!»

«Сделай сам – я подскажу!»

«Сделай сам и расскажи, что сделал!»

- I. Организационно-методический этап;
II. Организационно-педагогические условия и ресурсы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Нормативно-правовое оформление программы наставничества	Приказ «О внедрении целевой модели наставничества» Приказ «О назначении наставника» Приказ «О создании управленческой команды» Положение о наставничестве База наставляемых База наставников Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества Определение куратора программы	http://ddut.magadanschool.ru
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	http://ddut.magadanschool.ru Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	http://ddut.magadanschool.ru Формирование базы наставников, которые

	<ul style="list-style-type: none"> • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	<p>потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>										
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p> <p>Критерии отбора наставников:</p> <table border="1" data-bbox="411 678 1161 1585"> <tr> <td data-bbox="411 678 619 846">Стаж и квалификация сотрудника</td> <td data-bbox="619 678 1161 846"> <ul style="list-style-type: none"> · стаж - от 10 лет; · учитель первой или высшей квалификационной категории. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 846 619 958">Профессиональные знания и навыки</td> <td data-bbox="619 846 1161 958"> <ul style="list-style-type: none"> · глубокое знание преподаваемого предмета; · высокий уровень коммуникативной культуры. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 958 619 1182">Показатели результативности</td> <td data-bbox="619 958 1161 1182"> <ul style="list-style-type: none"> · стабильные результаты образовательной деятельности; · отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 1182 619 1406">Профессионально важные качества личности</td> <td data-bbox="619 1182 1161 1406"> <ul style="list-style-type: none"> · умение слушать; · командный стиль работы; · аккуратность, дисциплинированность; · ответственность и ориентация на результат; </td> </tr> <tr> <td data-bbox="411 1406 619 1585">Личные мотивы к наставничеству</td> <td data-bbox="619 1406 1161 1585"> <ul style="list-style-type: none"> · потребность в передаче опыта педагогической деятельности; · потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации. </td> </tr> </table>	Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> · стаж - от 10 лет; · учитель первой или высшей квалификационной категории. 	Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> · глубокое знание преподаваемого предмета; · высокий уровень коммуникативной культуры. 	Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> · стабильные результаты образовательной деятельности; · отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся. 	Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> · умение слушать; · командный стиль работы; · аккуратность, дисциплинированность; · ответственность и ориентация на результат; 	Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> · потребность в передаче опыта педагогической деятельности; · потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации. 	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения (ПК) выполнена на 100%</p>
Стаж и квалификация сотрудника	<ul style="list-style-type: none"> · стаж - от 10 лет; · учитель первой или высшей квалификационной категории. 											
Профессиональные знания и навыки	<ul style="list-style-type: none"> · глубокое знание преподаваемого предмета; · высокий уровень коммуникативной культуры. 											
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"> · стабильные результаты образовательной деятельности; · отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся. 											
Профессионально важные качества личности	<ul style="list-style-type: none"> · умение слушать; · командный стиль работы; · аккуратность, дисциплинированность; · ответственность и ориентация на результат; 											
Личные мотивы к наставничеству	<ul style="list-style-type: none"> · потребность в передаче опыта педагогической деятельности; · потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации. 											
<p>Формирование наставнических пар/групп</p>	<p>Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксирование сложившиеся пары в специальной базе куратора.</p>	<p>Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p>										

<p>Организац ия хода наставнич еской программ ы</p>	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -встречу-знакомство, -пробную рабочую встречу, -встречу-планирование, -комплекс последовательных встреч, -итоговую встречу. <p>Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества.</p> <p>Формы и методы работы с наставляемыми:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коллективная работа <ul style="list-style-type: none"> - педагогический совет; - педагогический семинар; - методический совет - круглые столы, тренинги. 2. Групповая работа: <ul style="list-style-type: none"> - групповые консультации; - групповые дискуссии; - деловые игры; - педагогический дайджест методической литературы. 3. Индивидуальная работа: <ul style="list-style-type: none"> - консультации; - практические занятия. 4. Нетрадиционные формы работы: <ul style="list-style-type: none"> -технология сотрудников; - коучинг; - кейс-метод; - технология открытого пространства; - прием «Фишбоун», «Кубик Блума», «Шесть шляп» и др.; - мастер-классы (практикум); - кластеры. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
---	---	--



Психолого-педагогическое сопровождение программы наставничества

Способствует созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, способствующих актуализации глубинных жизненных ресурсов;
- психологическую поддержку парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения лучших практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, даже очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Обеспечение ресурсами для реализации программы наставничества	1. Материально-техническая база 2. Кадровое обеспечение 3. Финансовое стимулирование	
Подведение итогов, контрольно-оценочный этап		
Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Мотивация и поощрение наставников и наставляемых 4. Оценка наставника работы наставляемого; оценка эффективность работы наставников 5. Публичное подведение итогов и	Формирование банка лучших практик. Поощрение наставников.

популяризация практик.

Изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников.

Анализ кадрового потенциала образовательного учреждения ДД(Ю)Т на 2021-2022 уч. год:

Распределение педагогического состава по возрастному признаку

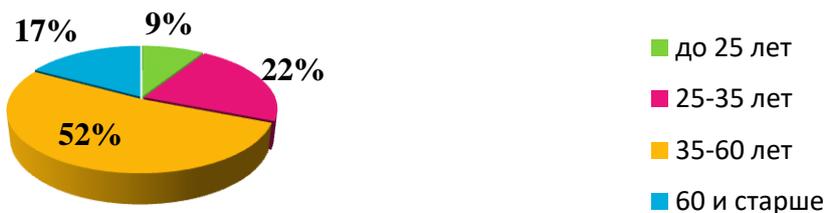


Распределение педагогического состава по стажу работы в ДД(Ю)Т



Анализ кадрового потенциала образовательного учреждения ДД(Ю)Т на 2022-2023 уч. год:

Распределение педагогического состава по возрастному признаку



Распределение педагогического состава по стажу работы в ДД(Ю)Т



2.5. Материально-технические условия и ресурсы:

- рекреационная зона (комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

Финансово-экономические условия включают в себя:

мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

2.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение семинаров, мастер-классов, тренингов, форумов, конференций наставников на учрежденческом уровне <http://ddut.magadanschool.ru>.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте учреждения и др. пабликах:

Ссылки на публикации (видеоистории о наставниках ДД(Ю)Т):

Социальные сети	ссылка
Телеграмм канал МАУ ДО «ДД(Ю)Т»	https://t.me/ddutmag49/452
ВК канал	https://vk.com/ddut49?w=wall-2156274
Одноклассники	https://ok.ru/group/70000000819749/topic/
Официальный сайт МАУ ДО «ДД(Ю)Т» Раздел «Наставничество» проект «Год педагога и наставника в лицах»	https://ddut.magadanschool.ru/site/pub

- Создание на сайте МАУДО «ДД(Ю)Т» методической копилки (лучших практик) с программами наставничества <http://ddut.magadanschool.ru>.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МАУДО «ДД(Ю)Т».

III. Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МАУДО «ДД(Ю)Т» на 2021 - 2024 учебные годы

	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального	сентябрь	Директор, зам. директора по НМР

		<p>образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>		
	<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества</p>	<p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества педагог-педагог».</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о Наставничестве</p> <p>3. Разработка и утверждение Программы наставничества</p> <p>4. Разработка и утверждение «дорожной карты»</p> <p>5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества</p>	<p>сентябрь</p>	<p>Директор, зам. директора по НМР</p>
	<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей</p>	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве.</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.</p> <p>3. Сформировать банк программ по форме наставничества «Учитель – учитель»</p>	<p>сентябрь</p>	<p>зам. директора по НМР</p>

		Информирование педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение классных часов. 3. Информирование на сайте центра.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования участвующие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых.	сентябрь	Психолог, зам. директора
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых.	сентябрь	зам. директора по НМР
	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (методический совет) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	сентябрь-октябрь	Образовательные организации
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	сентябрь-октябрь	Куратор целевой модели наставничества

4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	сентябрь-октябрь	Зам. директора по НМР
		Обучение наставников для работы с наставляемым и	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Издать приказ об организации Целевой модели наставничества с утверждением программ и графиков обучения наставников. 3. Провести обучение наставников.	октябрь	Образовательные организации, зам. директора по НМР
5.	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого 4. Анализ анкет наставляемых в пары.	сентябрь	Образовательные организации, зам. директора по НМР, куратор целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических пар	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории работы.	сентябрь	Наставники Педагог-психолог
6.	Организация и осуществление работы	Организация комплекса последовательных встреч	1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.		Наставники

	наставнических пар	наставников и наставляемых	<p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	В течение года	педагоги - наставники
7.	Участие на заседании МС		<p>-выступление по теме самообразования;</p> <p>- проведение открытого занятия с учащимися; (презентация, сценарий мероприятия)</p>	март	педагоги - наставляемые
8.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	По полугодиям	педагоги - наставники, куратор целевой модели наставничества
		Мотивация и поощрения	1. Приказ о поощрении участников	По итогам	Директор, зам.

	наставников	наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. 4. Проведение конкурса профессионального мастерства "Лучшая пара".	директор а По НМР
--	-------------	--	-------------------------

IV. Мониторинг (диагностика) и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах, дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, увидеть динамику развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных и творческих результатов.

Приложение 3,4

4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов (2021-2022 учебный год):

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества. (Образец анкеты на сайте: <http://ddut.magadanschool.ru>.)

SWOT-анализ проводит куратор программы.

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

4.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися дополнительных образовательных программ; динамику результатов с учетом

эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Результаты промежуточного этапа (2021-2022 уч. год), показывают положительную динамику влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка качества изменений в освоении детьми образовательных программ.
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

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

Система организации контроля за исполнением Программы:

Итоги реализации программы подводятся ежегодно на итоговом педсовете, промежуточные итоги (за полугодие) рассматриваются на заседаниях МС.

4.3. Итоги программы наставничества

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: проведение групповой рефлексии, обмен опытом, вдохновение участников успехами друг друга и обсуждение (по возможности) возникших проблемы. Такие встречи помогают каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Итог работы по программе наставничества - это:

- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;
- снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов-носителей знаний, навыков;
- укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

В период за 2021-24 учебные годы в рамках целевой модели наставничества МАУ ДО «ДД(Ю)Т» запланированы мероприятия:

1. Семинар – практикум для наставнических пар МАУ «Анализ различных стилей педагогического общения: авторитарный, либерально-попустительский, демократический».

2. Семинар-тренинг: «Особенности организации учебного занятия в дополнительном образовании».

3. Практикум «Анализ занятия. Виды анализа занятия».

4. Методической находкой в сопровождении педагогических пар - проведение бинарных уроков и занятий наставническими парами «молодой специалист – стажист».

5. Открытые уроки, мастер-классы, консультации, библиотечный, ресурсный педагогический дайджест.

6. Отчеты (за полугодие и год), планы, анкетирование, составлении личной карты наставляемого, формирование и транслирование на конкурсах и мероприятиях разного уровня банка лучших практик, публикации (брошюры, буклеты и др), освещение деятельности на официальном сайте ДД(Ю)Т

<http://ddut.magadanschool.ru> **Раздел «Информация-Наставничество»**

Эффекты программы наставничества:

https://disk.yandex.ru/d/qRtfB_3heoW0LA

- повышение проф. уровня наставников и наставляемых; стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри профессии;
- сохранность контингента педагогов;
- снижение риска профессионального выгорания опытных педагогов;
- укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

(Приложение 5)

Типичные ошибки наставничества:

- 1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;
- 2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;
- 3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;
- 4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

V. ГЛОССАРИЙ

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах 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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе (выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д.). Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Список используемой литературы

1. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс]// Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.
2. Вагина И.О. Наставничество; Студия АРДИС – Москва, 2014 – 692 с.
3. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.
4. Дипломатова, З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. – 2021. – № 1 (110). – С. 131-140.
5. Зевакова Н.С., Акимова Е.М. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: Методические рекомендации. – Смоленск: ГАУ ДПО СОИРО, 2019. 60 с.
6. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.
7. Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02.
8. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.
9. Фазлиахмедова, Р.З. Сетевое наставничество «учреждение дополнительного образования детей - учреждение СПО» [Электронный ресурс] / Р. З. Фазлиахмедова, Т. Н. Фетисова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.31-34.
10. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022. - №8. - С.27-29.

Согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей

Я, _____, даю согласие на закрепление меня наставником над _____, выполнение наставнических обязанностей в соответствии с Целевой программой наставничества МАУ ДО «ДД(Ю)Т».

На период с _____ до _____

Дата «__» _____ 202__ г.

Подпись

Согласие наставляемого на участие в программе наставничества

Я, _____, даю согласие на закрепление меня наставляемым у _____, в соответствии с Целевой программой наставничества МАУ ДО «ДД(Ю)Т».

На период с _____ до _____

Дата «__» _____ 202__ г.

Подпись

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического совета о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладеть практическими навыками по занимаемой должности; учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Приложение 3

Результативность программы наставничества характеризуется (надежностью устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации).

С 2021 года в рамках методического сопровождения посредством наставнической деятельности достигнуты определенные показатели:

- увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории на 10,3% (2021 – 41,6%, 2022 – 51,9%);
 - увеличение доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией на 4,2% (2021 – 9,1%; 2022 – 13,3%);
 - сохранность контингента молодых специалистов (2021 – 8%, 2022 – 8%);
 - увеличение доли молодых специалистов, имеющих квалификационные категории (2021 – 4%, 2022 – 20%);
 - увеличение доли педагогов, включенных в наставническую деятельность (2021 – 12%, 2022 – 32%).
-
- Увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории на 10,3% (2022 – 44%, 2023 – 62,3%);
 - увеличение доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией на 4,2% (2022 – 10%; 2023 – 16%);
 - сохранность контингента молодых специалистов (2022 – 4%, 2022 – 6%);
 - увеличение доли молодых специалистов, имеющих квалификационные категории (2022 – 20%, 2023 – 26%);
 - увеличение доли педагогов, включенных в наставническую деятельность (2022 – 14%, 2023 – 25%).
-
- Вовлеченность педагогов в конкурсное движение.
 - Опыт наставничества транслируется на педагогических в сети интернет.

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Активация Windows
Чтобы активировать Window
раздел "Параметры".

8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Поняты ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества.

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($z/x*100$)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество				

успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами				
4. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
5. Количество мероприятий мотивационного и практического характера				
6. Количество выпускников ДДЮТ, планирующих трудоустройство по направлению деятельности объединений				

1. Результаты и эффекты (мониторинг) реализации программы наставничества



SWOT-анализ реализуемой программы наставничества:

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

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных программ в форме «Педагог – педагог»;

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

удовлетворения от совместной работы.										
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Чего Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Педагог – Педагог»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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. Оцените 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 занятий, семинары,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

вебинары, участие в конкурсах).										
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 от 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. Чего Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведения мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинаров, вебинаров, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	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. Чего 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета для участников (по завершении работы) формы наставничества «Педагог – педагог»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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
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 от 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. Чего 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/что хотелось бы изменить?

17. 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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
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. Чего 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/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводил мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и участие в открытых уроках, семинарах, вебинарах, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Программа наставничества МАУ ДО «ДД(Ю)Т» стала победителем в региональном конкурсе программ наставничества в номинации «Наставничество в образовании». Практика программы наставничества планируется тиражироваться Региональным центром профессионального самоопределения и наставничества Магаданской области в образовательные организации города Магадана и районы Магаданской области.

