

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Дом детского творчества «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБОУ ДО ДДТ «Новатор»
протокол № 2 от «15» октября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО ДДТ
«Новатор»
Т.И. Закирова
приказ № 189-О от
18.10.2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан
на 2022-2024 гг

Программа наставничества МБОУ ДО ДДТ «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2022-2024 гг. (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ ДО ДДТ «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование», во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Устава ДДТ «Новатор».

Образовательный процесс Дома детского творчества «Новатор» характеризуется следующими успехами и проблемами:

- **сильные стороны:** развитая материально-техническая база; наличие условий для повышения качества образования; стабильный коллектив педагогических работников; сформирован интерес к повышению профессиональной квалификации (наличие педагогов, способных транслировать опыт, востребованность транслируемого опыта, эффективное взаимодействие с социальными партнерами); Дом творчества расположен в северной части города, которой характерно наличие многих промышленных предприятий, что позволяет воспользоваться в образовательном процессе профессиональной ориентации обучающихся их географической доступностью.

- **слабые стороны:** недостаточный спектр дополнительных общеобразовательных программ для детей среднего и старшего возраста; недостаточно высокий уровень исследовательской деятельности воспитанников; не все педагоги владеют на высоком уровне формами и способами электронного обучения и дистанционных технологий; негативное влияние внешней среды на развитие личности, общее падение уровня традиционной духовно-нравственной культуры молодежи.

Создание программы наставничества Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан на 2021-2024, позволит решить задачи:

- для педагогов дополнительного образования: адаптации на рабочем месте, удовлетворение потребности в профессиональном развитии и становлении.
- для обучающихся: помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

I. Общие положения

1.1. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ДДТ, принята на заседании педагогического совета, согласована с Советом родителей ДДТ, утверждена директором.

1.2. Разработка и реализация Программы в ДДТ «Новатор» основывается на следующих принципах:

- «не навреди», предполагает реализацию Программы таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности, предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации, направлена на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию Программы с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации Программы должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию Программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности, ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности, предполагает реализацию в ДДТ «Новатор» научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности, предполагает разработку и реализацию Программы с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности, определяет единую целостную стратегию реализации Программы, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности, предполагает согласованность взаимодействия педагогов ДДТ «Новатор», специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы;
- личной ответственности, которые предполагают ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и Программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующему опыту.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной сферы деятельности в планируемый период формами наставничества являются: «педагог – педагог» и «студент – обучающийся».

1.4. **Цель программы:** Создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемых, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ДДТ являются:

- раскрытие личностного потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование доверительных, эмоционально позитивных отношений между взрослым и ребёнком;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, принципа равных возможностей;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации.

1.5. Планируемые результаты реализации Программы:

- Создание ситуации доверия и понимания между наставником и наставляемым, возможности видеть перспективу личного развития каждого ребёнка;
- измеримое улучшение показателей ДДТ «Новатор» в образовательной и социокультурной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в ДДТ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связано с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и маршрутов;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- формирование эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности Дома детского творчества по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» и «внешнем контуре». Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и иными педагогическими работниками ДДТ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.2. Направления деятельности:

Организационно-аналитическая работа:

- Разработка программы;
- Организация встреч;
- Анализ проведённых встреч;

- Сравнение ожидаемых и достигнутых результатов с целью программы, необходимых корректив;
- Определение перспектив дальнейшего сотрудничества с участниками программы.

Информационное сопровождение

- Составление презентаций;
- Разработка и изготовление информационных материалов;
- Фото - отчёт о проведённых встречах;
- Распространение информации в сети интернет: на сайте МБОУ ДО ДДТ «Новатор», в социальной сети «ВКонтакте»

Практическая деятельность

- Подготовка и определение тематики встреч;
- Привлечение специалистов из образовательных и других организаций;
- Проведение встреч.

2.3. Место и сроки реализации программы

Программа рассчитана на проведение работы по наставничеству на базе МБОУ ДО ДДТ «Новатор» в течение 2021-2023 учебного года.

2.4. Целевая аудитория

Участниками данной программы являются обучающиеся, их родители, педагогические работники.

2.5. Этапы реализации Программы:

1. Подготовка Условий для запуска Программы.
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование тандемов/групп
6. Запуск Программы
7. Завершение Программы

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для сообщества и ближайшего социокультурного окружения ДДТ «Новатор»: размещение информации на официальном сайте ДДТ и в официальных группах ДДТ в социальных сетях, сбор-старт для участников Программы, информирование сообщества родителей, партнеров, детей и педагогического коллектива. На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – фестиваль передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство».

3.2. Исходя из образовательных потребностей ДДТ «Новатор» определены следующие **формы наставничества**, подлежащие внедрению:

- «педагог – педагог»
- «педагог/выпускник – обучающийся».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

На каждого наставляемого наставник разрабатывает индивидуальный план работы, который утверждается приказом директора МБОУ ДО ДДТ «Новатор». При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных и соглашение между наставником и наставляемым, копия данного соглашения хранится в образовательной организации. В случае, если участники или один из участников

наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.2.1. Форма наставничества «педагог-педагог».

Цель: успешное закрепление в должности педагога дополнительного образования молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды во ДДТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного и воспитательного процессов;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемые результаты:

высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Описание участников:

Наставник – опытный педагог, имеющий высшую квалификационную категорию, профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник и организатор вебинаров и семинаров, успехи обучающихся объединения,), владеющий инновационными методами и технологиями образовательной деятельности, склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации в новой сфере деятельности (дополнительное образование детей), которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы в системе дополнительного образования. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Ознакомительный	<ul style="list-style-type: none">• Установочная встреча наставника и наставляемого.• Определение спектра проблем, требующих решения.• Определение графика и формата взаимодействия.	Сентябрь - декабрь 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной работе
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь – март 2022	Наставники наставляемые

	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия. Рефлексия.	Март 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии.	Март 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники наставляемые
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Апрель-июнь 2022	Наставники наставляемые
	Участие наставляемых в ежегодной районной научнопрактической конференции «Опыт. Находки. Перспективы». Презентация своего педагогического опыта	Апрель 2022	Директор, зам. директора в ДДТ, наставники наставляемые
Рефлексивный	Круглый стол «Проба пера» (обсуждение полученных результатов, проблем, перспектив)	Июнь 2022	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе . наставники, наставляемые, методисты
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год	Август 2022	Наставники наставляемые
	Определение спектра проблем, требующих решения в новом учебном году	Август 2022	Наставники наставляемые
	Взаимодействие наставников и наставляемых	Сентябрь-декабрь 2022	Зам. директора по УВР, наставники наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	декабрь 2023	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь-декабрь 2023	Наставники наставляемые
	Участие наставляемых в ежегодной районной научно-практической конференции «Опыт. Находки. Перспективы». Презентация своего педагогического опыта	Апрель 2024	Директор, зам. директора по УВР, наставники, наставляемые
	Подготовка и проведение итогового фестиваля	Апрель-май 2023	Директор, зам. директора по учебно-

	передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство»		воспитательной работе, наставники наставляемые
Рефлексивный	Подведение итогов реализации программы наставничества на итоговом педагогическом совете ДДТ	Май 2023	Директор, зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники наставляемые, методисты

3.2.2. Форма наставничества «педагог/выпускник – обучающийся».

Цель: улучшение образовательных результатов обучающихся, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; - осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями;
- формирование устойчивого студенческого и детского сообществ.

Ожидаемые результаты:

повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
 снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
 активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
 улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление детского сообщества.

Описание участников:

Наставник – ответственный, социально активный педагог/выпускник творческого коллектива ДДТ с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.

Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы других. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый – мотивированный к получению богатого опыта социально-значимой и образовательной деятельности обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Схема реализации:

Этапы	Мероприятия	Срок	Ответственные
Предварительный	• Поиск и отбор студентов, желающих выступить в роли	Ноябрь декабрь 2021	Зам. директора по учебно-воспитательной

	наставников		работе, руководители объединений
Ознакомительный	<ul style="list-style-type: none"> • Установочная встреча наставника и наставляемого • Определение спектра вопросов, требующих более глубокого изучения • Определение графика и формата взаимодействия • Составление плана взаимодействия 	Январь 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, руководители объединений
Деятельностный	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Январь – март 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Промежуточный отчет о результатах взаимодействия Рефлексия	Март 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники и наставляемые
	Корректировка деятельности на основе проведенной рефлексии	Март 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники
	Взаимодействие наставника и наставляемого по графику	Апрель-май 2022	наставники
Рефлексивный	Конференция «Перспективы развития» в формате стендовых докладов обучающихся.	Май 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники, руководители объединений
Деятельностный	Планирование деятельности на новый учебный год. Определение вопросов, требующих более глубокого изучения. Определение графика взаимодействия и формата.	Сентябрь 2022	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники, руководители объединений
	Взаимодействие наставника и наставляемых	Сентябрь декабрь 2022	Наставники, руководители объединений
	Промежуточный отчет о работе в формате круглого стола	Январь 2023	Наставники, руководители объединений

	Рефлексия		
	Корректировка плана взаимодействия	Январь 2023	Наставники, руководители объединений
	Взаимодействие наставника и наставляемых	Январь-апрель 2023	Наставники, руководители объединений
	Подготовка к итоговому фестивалю передовых практик наставничества «Молодость. Опыт. Мастерство»	Апрель-май 2023	Зам. директора по учебно-воспитательной работе, наставники, руководители объединений
Рефлексивный	Рефлексия каждого наставника со своим наставляемым по графику. Определение перспектив.	Май 2023	Наставники

3.3. Права и обязанности наставников

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

3.4. Права и обязанности наставляемых

Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

IV. Обеспечение программы

4.1. Материально-техническое обеспечение:

- оргтехника: компьютер, принтер, ксерокс;
- музыкальное оборудование для проведения встреч;
- фотоаппарат, видеокамера;
- средства связи.

4.2. Финансовое обеспечение программы:

- средства бюджета МБОУ ДО ДДТ «Новатор»;
- привлечённые средства.

4.3. Субъекты реализации программы и соисполнители:

- МБОУ ДО ДДТ «Новатор»;
- Образовательные организации города Уфы и района.

К работе по реализации программы планируется привлечь сотрудников Дома детского творчества: педагога – организатора, педагога-психолога, педагогов дополнительного образования.

V. Мониторинг эффективности реализации Программы

5.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга Программ дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы состоит из двух основных этапов:

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

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

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

Цели:

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

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;

- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

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

Цели:

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

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

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

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов

собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата.

Универсальные способы отслеживания результатов педагогической деятельности по реализации программы:

- собеседование;
- педагогическое наблюдение;
- анкетирование.

Наиболее эффективным способом реализации программы является анкетирование участников данной программы с целью определения уровня удовлетворённости услугой, выявления существующих проблем, предложений с последующим анализом и внесением корректив в программу.

VI. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Этапы реализации Программы (Дорожная карта)

Этапы	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовительный этап (октябрь 2022 – январь 2023) Подготовка условий для запуска Программы	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Ознакомление педагогов с Распоряжением 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 образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества, Типовой формы программы наставничества и методических рекомендаций по ее созданию	Октябрь 2022 года	Директор, проектная группа
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с	Октябрь-ноябрь 2022 г.	Директор, проектная группа, ПДО

	<p>сообщества о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>целью информирования о Программе наставничества.</p> <p>2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о Программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися ДДТ с целью информирования о Программе наставничества (группы по интересам).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание рубрики на сайте ДДТ «Новатор».</p>		
	<p>3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ДДТ</p>	<p>3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ДДТ «Новатор»</p> <p>3.2. Разработка и утверждение программы наставничества во ДДТ</p> <p>3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации Программы наставничества во ДДТ «Новатор». Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>3.4. Назначение куратора программы наставничества в ДДТ (издание приказа).</p> <p>3.5. Обучение куратора.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2022</p>	<p>Директор, проектная группа</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<p>1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в Программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2022</p>	<p>Куратор, проектная группа руководителей и объединений</p>

		<p>руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p> <p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ДДТ.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составление стартового листа (карты) наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния Программы на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>4. Формирование базы наставников</p>	Декабрь 2022 г.	Куратор, проектная группа, ПДО
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<p>1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам</p> <p>2. Собеседования с наставниками.</p> <p>3. Приказ о назначении наставников.</p> <p>4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников «Школа наставников»)</p>	Декабрь 2022 г.	Куратор, проектная группа
Формирование тандемов/ групп		<p>1. Круглый стол участников Программы с представлением наставников</p> <p>2. Проведение анкетирования на</p>	Декабрь 2022 – январь 2023	Куратор, проектная группа

		<p>предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола.</p> <p>3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом директора ДДТ «Новатор».</p> <p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых</p>		
<p>(деятельност ный этап) Организация работы тандемов/гр упп</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <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> <p>6. Регулярная обратная связь от участников Программы</p> <p>7. Подведение промежуточных результатов программы;</p> <p>8. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>9. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в Программе.</p>	<p>Январь2022 г. –декабрь 2023 г</p>	<p>Куратор, творческая группа Наставники наставляемы е</p>
<p>Заключитель ный этап Завершение наставничес тва</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного</p>	<p>1. Проведение мониторинга качества реализации Программы наставничества и личной удовлетворенности участием в Программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников.</p> <p>2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа</p>	<p>Январь – апрель 2024г</p>	<p>Куратор, рабочая группа руководител и объединений</p>

	<p>мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<p>мониторинга влияния Программы на всех участников.</p> <p>3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников Программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов Программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках Программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Дворца и организаций-партнеров.</p> <p>10. Внесение данных об итогах реализации Программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.</p> <p>11. Формирование долгосрочной базы наставников.</p>		

Приложение 2

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

Мероприятие	Сроки	Ответственный
-------------	-------	---------------

Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.).	до 1 октября 2021	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	октябрь 2021 октябрь 2022	Куратор
Организация профессионального развития наставников: - обучение по дополнительной профессиональной программе (по согласованию) на семинарах и онлайн вебинарах; - стажировки (по согласованию); - диссеминация опыта на различных уровнях - участие в конкурсах профессионального мастерства.	В течение учебного года	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой «Школы наставника МБОУ ДО ДДТ «Новатор»	май 2022 май 2023	Куратор
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения. Анализ деятельности «Школы наставника» за год, внесение по итогам анализа предложений по корректировке Программы наставничества МБОУ ДО ДДТ «Новатор».	В конце учебного года	Куратор

Приложение 3

База наставляемых (педагогов) для формы «педагог-педагог»

ФИО наставляемого	Место работы наставляемого, должность	Основной запрос наставляемого	срок реализации программы	Форма наставничества	Ф.И.О., место работы наставника	Результаты программы

База наставников (педагогов) для форм «педагог-педагог», «педагог/выпускник – обучающийся».

№	ФИО наставника	Место работы наставника, должность	Основные компетенции наставника	Возраст наставляемых	срок реализации программы	Результаты программы

База наставляемых для формы «педагог/выпускник – обучающийся».

№	ФИО наставляемого	Место учебы, объединение	Основной запрос наставляемого	Возраст наставляемых	Ф.И.О., место работы наставника	Результаты программы

Приложение 4

**Примерный план работы наставника с молодым педагогом
на _____ учебный год**

Наставник _____

Молодой педагог _____

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат / продукт	Отметка наставника о выполнении
Раздел I: Знакомство с образовательной организацией, изучение нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения			
Раздел II: Изучение уровня профессиональных и деловых качеств молодого педагога, выявление профессиональных затруднений			
Раздел III: Оказание помощи в адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений			
3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации			
3.2. Оказание консультационной помощи по вопросам разработки оценочного инструментария по дисциплинам			
3.3. Оказание помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса			
3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных занятий			
3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления			
Раздел IV: Взаимодействие наставника и молодого специалиста			
4.1. Взаимопосещение и анализ уроков (занятий)			
4.2. Совместное участие в научно-практических конференциях, семинарах и т.д.			
4.3. Совместные публикации наставника и молодого педагога			

Наставник: (должность) (подпись) (ФИО)

Согласовано (лицо, курирующее наставничество в образовательной организации):
(должность) _____

_____ (подпись) (ФИО)

Ознакомлены (молодой педагог, заинтересованные стороны, службы):
(должность) _____

_____ (подпись) (ФИО)

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
да; нет; частично.
2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
 - в календарно-тематическом планировании: да; нет; частично.
 - в проведении занятий: да; нет; частично.
 - в проведении воспитательных и досуговых мероприятий: да; нет; частично.
 - в общении с коллегами, администрацией: да; нет; частично.
 - в общении с учащимися, их родителями: да; нет; частично;
 - другое (допишите)
4. Что представляет ли для вас трудность:
 - формулировка целей урока: да; нет; частично.
 - выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока да; нет; частично;
 - мотивация деятельности учащихся да; нет; частично;
 - формулировка вопросов проблемного характера да; нет; частично;
 - создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении да; нет; частично;
 - подготовка для учащихся заданий различной степени трудности да; нет; частично;
 - активизация учащихся в обучении да; нет; частично;
 - организация сотрудничества учащихся да; нет; частично;
 - организация само- и взаимоконтроля учащихся да; нет; частично;
 - организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся да; нет; частично;
 - развитие творческих способностей учащихся да; нет; частично;
 - другое (допишите)
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию;
 - практико-ориентированному семинару;
 - курсам повышения квалификации;
 - мастер-классам;
 - творческим лабораториям;
 - индивидуальной помощи со стороны наставника;
 - методическим объединениям;
 - школе начинающего педагога;
 - другое (допишите)
6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - типы уроков, методика их подготовки и проведения;
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
 - приемы активизации учебно- познавательной деятельности учащихся;
 - учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

- урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
 - _____ другое _____ (допишите) _____
-

Приложение № 6

Карта индивидуального профессионального развития молодого педагога

СОДЕРЖАНИЕ

Общие сведения о молодом педагоге
 Направления и содержание деятельности
 Повышение квалификации и педагогического мастерства
 Работа над повышением качества обучения
 Научно-методическая работа
 Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ Ф.И.О. _____

Образование _____

Стаж педагогической работы _____

Квалификационная категория _____

Педагогическая нагрузка _____

НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

	Направление и содержание деятельности	Реализация
1	Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету	
	Методическая тема самообразования	
	Работа над методической темой самообразования	
	Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д	
	Курсовая подготовка	
	Деятельность в рамках Совета молодых учителей	
	Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)	
	Аттестация	

Раздел 2. Работа над повышением качества дополнительного образования

	Направление и содержание деятельности	Реализация
	Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности.	
	Организация работы с талантливыми и одарёнными детьми, участие в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах, защита творческих проектов, экспериментальная деятельность	
	Организация внеурочной деятельности по предмету	
	Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (дети-инвалиды, ОВЗ, ТЖС, беженцы, семьи мобилизованных и др.)	

Качество работы педагога

Период	Кол-во групп Кол-во учащихся	Наполняемость %	Сохранность контингента %	Уровень освоения программы %	результативность
I квартал				В – С – Н -	
II квартал				В – С – Н -	
III квартал				В – С – Н -	
IV квартал				В – С – Н -	

Раздел 3. Научно-методическая работа

	Направление и содержание деятельности	Реализация
	Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства	
	Публикации в данном направлении	
	Проведение открытых уроков,	

	мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства	
--	--	--

Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

	Направление и содержание деятельности	Реализация
1	Публичные выступления	
2	Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет.	
3	Участие в семинарах, мастер-классах и т.д.	

Приложение № 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставник _____

Молодой педагог _____

Период наставничества: с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знание трудовых функций деятельности сотрудника, идеальный результат его работы, направленный на достижение методическо-организационных целей (выполнение поручений руководства, кадровое делопроизводство, технический и операционный контроль и многое	
Выполняемые должностные обязанности 'Секретные действия, выполняемые работником для заполнения функций и достижения поставленных задач	
Владение профессиональными компетенциями	
Характеристика трудовых качеств: инициативность, работоспособность, ответственность, дисциплинированность и Т.Д.	
Коммуникативные навыки молодого педагога: характер взаимоотношений с коллегами, обучающимися, родителями, умение сотрудничать	

Адаптация молодого педагога в педагогическом коллективе	
Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Выводы _____

Рекомендации _____

Наставник: _____ (должность)
 _____ (подпись) (ФИО)

Согласовано (лицо, курирующее наставничество в образовательной организации):
 _____ (должность) _____ (подпись) (ФИО)

Ознакомлены (молодой педагог, заинтересованные стороны, службы): (должность)
 _____ (подпись) (ФИО) _____ (должность)

_____ (подпись) (ФИО)