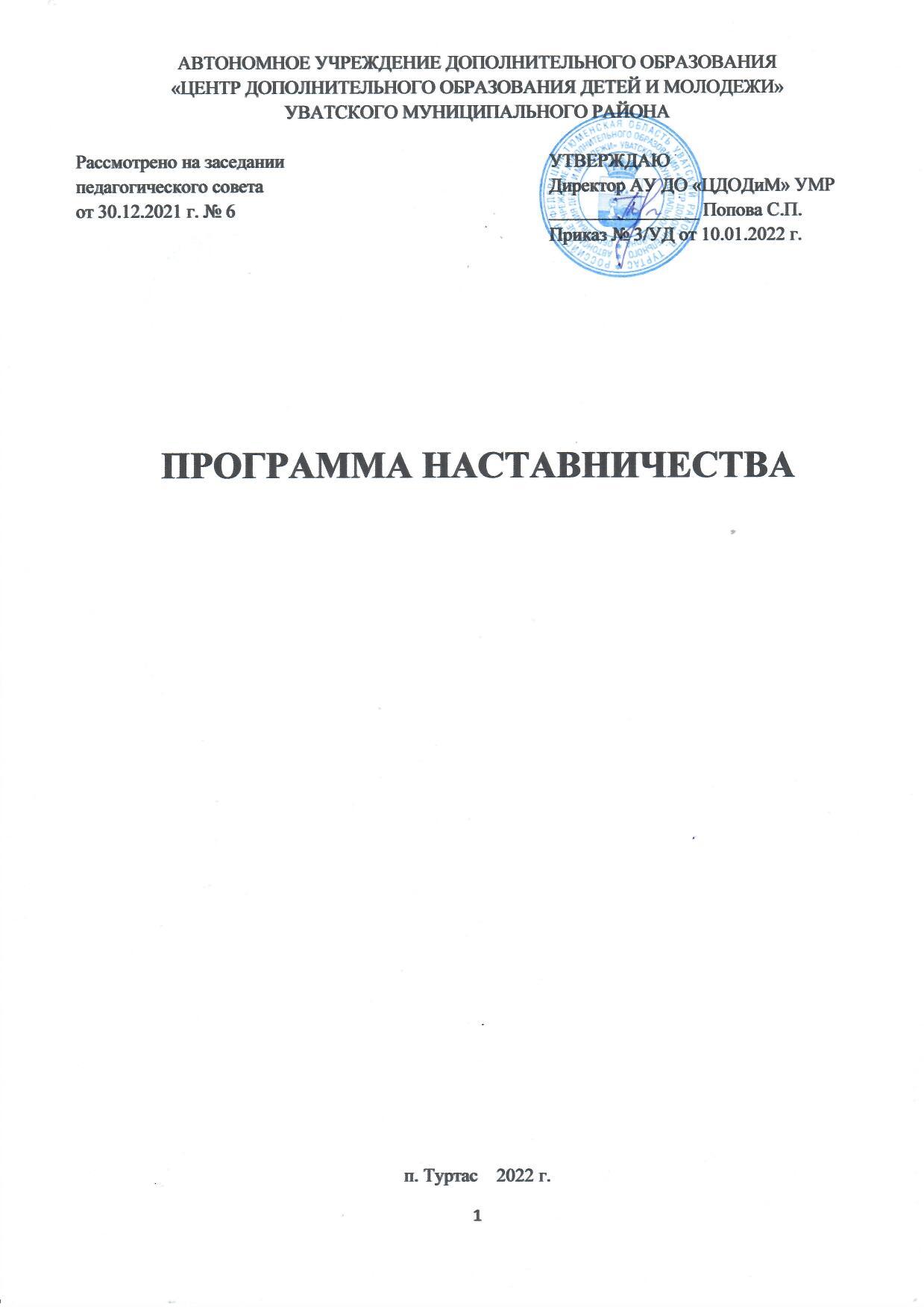
****АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ» УВАТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено на заседании  педагогического совета  от 30.12.2021 г. № 6 | УТВЕРЖДАЮ  Директор АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Попова С.П.  Приказ № 3/УД от 10.01.2022 г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

п. Туртас 2022 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | Пояснительная записка………………………………………………… | **3** |
| **2.** | Цель и задачи программы наставничества……………………………. | **8** |
| **3.** | Сроки реализации программы наставничества………………………. | **10** |
| **4.** | Этапы реализации программы наставничества………………………. | **13** |
| **5.** | Индивидуальные планы развития наставляемых……………………. | **13** |
| **6.** | Условия реализации программы наставничества……………………. | **13** |
| **7.** | Планируемые результаты программы наставничества………………. | **15** |
| **8.** | Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества………………………………………………………….. | **15** |
| **9.** | Управление программой наставничества……………………………... | **16** |
| **10.** | Литература…………………………………………………………….. | **17** |
| **11.** | Приложение…………………………………………………………….. | **18** |

1. **Пояснительная записка**

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

Дополнительное образование – это конструктивная площадка для внедрения системы наставничества, так как оно не регламентируется стан­дартами, опирается преимущественно на социальный заказ детей, родите­лей, других социальных институтов, ориентируется на создание мотивирую­щего пространства для ребенка.

Программа наставничества в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР составлена в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: **«**Современная школа**», «**Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы », «Учитель будущего».

**Актуальность** данной программы обусловлена тем, что в настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом повышения каче­ства образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

*Нормативно-правовое обоснование программы:*

* Конституция Российской Федерации (принята всенародным голо­сованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийско­го голосования 01.07.2020);
* Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
* Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
* Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной моло­дежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
* Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
* Письмо Минпросвещения России от 04.08.2020 №ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания»;
* Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития доброволь­чества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».
* Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»

***Основные термины и понятия наставничества***

*Наставничество* - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализует потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций наставляемого.

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

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

*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.

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

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

*Типы наставничества (взрослый - ребёнок):* наставничестводля детей, находящихся в социально-опасном положении (наставник - ребенок группы «СОП»); наставничество для одаренных детей (наставник - одаренный ребенок); наставничество в волонтерских проектах (наставник - волонтер); наставничество в проектных командах (наставник - проектная команда или группа); наставничество в профориентационной работе (наставник - представитель организации реального сектора экономики); наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник - ребёнок с ОВЗ).

*Виды наставничества* **—** в зависимости от набора выполняемых функ­ций, задач и способов коммуникации могут быть выделены следующие виды наставничества: менторство, тьюторство, коучинг, методическое сопровож­дение и другие.

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

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

*Профессиональная ориентация* - система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессиональ­ного самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

*Профессиональное самоопределение* - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

*Благодарный выпускник* - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами, участвует в программе наставничества (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует прове­дение социально значимых и конкурсных мероприятий, организует стажи­ровки и т. д.).

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

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

***Модели наставничества***

(целевые группы программы наставничества)

В АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР реализуются следующие модели наставничества числе самых распространенных моделей наставничества:

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

*Модель наставничества «обучающийся - обучающийся»*

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обла­дает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему ока­зать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее строгой субординации.

*Результаты реализации модели:*

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри объединения (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих объединений;
* повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся, имеющим особые образовательные потребности, в том числе к обучающим­ся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ);
* количественный и качественный рост успешно реализованных обра­зовательных и творческих проектов;
* снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучаю­щихся.

*Портрет участников модели*

* Наставник - активный обучающийся, обладающий лидерскими и орга­низаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсных мероприятий различного уровня, лидер объединения (группы), принимающий активное участие в социально значимых мероприятиях и жизни образовательной ор­ганизации.
* Пассивный наставляемый - социально или ценностно дезориентиро­ванный обучающийся, стоящий на более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные ре­зультаты или проблемы с поведением, имеющий отклонения здоровья, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива.
* Активный наставляемый - обучающийся с высокой мотивацией, увле­ченный определенным предметом (видом или направлением деятельности), нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
* Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через совместную подготовку к конкурсным мероприятиям, разработку совместных проектных работ, участие в социально значимых и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастно­сти, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), со­здание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство и т. д.

*Модель наставничества «педагог - обучающийся»*

Данная модель предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному маршруту, в том числе для обучаю­щихся с ОВЗ и инвалидностью , одаренных обучающихся.

*Результатами реализации модели является:*

* высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
* повышение уровня образовательных результатов;
* рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
* количественный и качественный рост успешно реализованных обра­зовательных и творческих проектов;
* рост вовлеченности обучающихся в жизнь образовательной органи­зации;
* профессиональное самоопределение обучающегося, наличие ком­петенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
* снижение числа жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью, дезадаптацией обучающегося.

*Портрет участников модели*

Наставник - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результа­та, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и саморе­ализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и ком­муникативными навыками, создает комфортные условия для решения кон­кретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жиз­ненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возмож­ностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут вы­ступать: педагог образовательной организации, методист, психолог. Настав­ник в данной модели может выполнять функцию тьютора, обеспечивающего разработку и сопровождение индивидуальной образовательной программы конкретного наставляемого.

Наставляемый пассивный - социально или ценностно дезориентиро­ванный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профес­сиональной реализации, не принимающий участия в жизни образовательной организации, отстраненный от коллектива, не имеющий активной граждан­ской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ори­ентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологи­ческие, организационные и социальные.

Одаренный обучающийся (активный) - демонстрирующий высокие об­разовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер группы, принимающий активное уча­стие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные поста­новки, общественная деятельность и т. д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испыты­вающему трудности коммуникации.

Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид - обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологиче­ские барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию ин­дивидуальной образовательной программы, подготовку к конкурсным и со­циально значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необхо­димости (направление к узким специалистам и экспертам в области образо­вания по развитию личностных и профессиональных компетенций более вы­сокого уровня).

*Модель наставничества «педагог - педагог»*

Данная модель предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места ра­боты) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, ока­зывающим первому разностороннюю поддержку.

*Результаты реализации модели является:*

* высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
* рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированных педагогов в данном коллективе (образова­тельной организации);
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследо­ваний, методических практик молодого специалиста и т. д.
* *Портрет участников модели*
* Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных посо­бий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профес­сиональный и активной педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
* Наставляемый - молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; кон­сервативный педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.
* Взаимодействие наставника и наставляемого в рамках данной модели осуществляется через реализацию программы повышения уровня профес­сионального роста в образовательной организации в таких формах, как кур­сы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педа­гога, серия семинаров и вебинаров, а также совместная подготовка педагогических проектов, методических пособий и разработок; подготовка к конкур­сам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг. ­

1. **Цели и задачи программы наставничества**

Целью 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 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи наставничества:

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

* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и соци­ально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
* 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);
* преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подрост­ка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
* 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.);
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг об­разовательной организации, в котором выстроены доверительные и парт­нерские отношения между его участниками.

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

* проблемы молодого специалиста в новом коллективе: плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продук­тивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя неком­фортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кри­зис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

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

Задачи модели:

* помощь в реализации лидерского потенциала;
* улучшение образовательных, творческих или спортивных результа­тов;
* развитие гибких навыков и метакомпетенций;
* оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

создание комфортных условий и коммуникаций внутри образова­тельной организации; - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Целью модели наставничества **«педагог - обучающийся»** является раскрытие потенциала каждого наставляемого и культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, само­реализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построе­ния индивидуального формирование у него жизненных ориентиров

Задачи модели:

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

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

Задачи модели:

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

1. **Сроки реализации программы наставничества**

***Длительность и сроки наставничества для каждой наставнической пары 1 календарный год,***в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником может быть завершено досрочно. Срок наставничества продляется в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

1. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в образовательной организа­ции включает семь основных этапов.

Этапы реализации программы наставничества  
в АУДО «ЦДОДИМ» УМР

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в АУДО « ЦДОДИМ» УМР производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Работа внутри организации | Работа с внешней средой |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической про­граммы;  информировать коллектив и обу­чающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов;  сформировать отвечающую за реализацию программы команду и выбрать куратора; определить задачи, формы настав­ничества, ожидаемые результаты; создать дорожную карту реализа­ции наставничества, определить необходимые для реализации ре­сурсы внутренние и внешние. | определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; информировать аудитории че­рез целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах уча­стия |
| Формирование базы наставляемых. | информировать коллектив, обуча­ющихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся. | взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти по­тенциальных наставников; мотивировать наставников |
| Формирование базы наставников. | разработать критерии отбора наставников под собранные запро­сы;  организовать отбор и обучение наставников. | взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти по­тенциальных наставников; мотивировать наставников. |
| Отбор и обучение наставников | разработать критерии отбора наставников под собранные запро­сы;  организовать отбор и обучение наставников. | привлечь психологов школ к формированию пар/групп |
| Формирование  наставнических  пгрупп | разработать инструменты и органи­зовать встречи для формирования пар/групп;  обеспечить психологическое со­провождение наставляемым, не сформировавшим пару/группу, продолжить поиск наставника. | привлечь психологов к формированию пар/групп. |
| Организация работы настав­нических пар/групп | выбрать форматы взаимодействия для каждой пары/группы;  проанализировать сильные и сла­бые стороны участников для поста­новки цели и задач на конкретные периоды;  предоставить наставникам методические реко- мендации/материалы по взаимо­действию с наставляемым(и); организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффек­тивности реализации программы; собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния програм­мы на их показатели; разработать систему поощрений наставников. | промежуточные результаты про­граммы транслировать медиа для ак­туализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы |
| Завершение наставничества | организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлек­сию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляе­мых;  организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффек­тивности реализации программы; реализовать систему поощрений наставников;  организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования луч­ших наставников и популяризации лучших кейсов;  сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая в нее завершивших программу наставляемых, желающих попро­бовать себя в новой роли. | привлечь сотрудников педагоги­ческих институтов, психологов к оценке результатов наставниче­ства;  пригласить представителей биз­нес-сообщества, образователь­ных организаций, НКО, исполни­тельно-распорядительных орга­нов муниципального образова­ния, выпускников на итоговое мероприятие;  популяризировать лучшие прак­тики и примеры наставничества через медиа, участников, парт­неров. |

­Приложение № 7: Дорожная карта

Приложение № 2,3 Реестры наставников и наставляемых.

1. **Индивидуальные планы развития наставляемых**

**Приложение № 6 (**индивидуальные планы развития наставляемых**)**

1. **Условия реализации программы**

**Материально – техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого межведомственного взаимодействия.**

Для реализации программы необходим учебный кабинет, компьютер (ноутбук), экран (телевизор). В процессе реализации программы используются оборудование в соответствии с возрастом наставляемых. Оборудование удовлетворяет основным требованиям техники безопасности и СП 2.4. 3648-20 «Санитарно – эпидеомологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи». Куратор - сотрудник, который отвечает за организацию програм­мы наставничества.

*Кадровое обеспечение программы*:

Куратор назначается решением руководителя образовательной орга­низации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Курато­ром может стать представитель образовательной организации, представи­тель организации-партнера программы, представитель региональной неком­мерческой организации, организации любой формы собственности, чья дея­тельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся. Куратор должен пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по про­граммам наставничества.

Куратор осуществляет следующие действия:

* разрабатывает программу наставничества в организации;
* обеспечивает запуск программы наставничества;
* формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества;
* отбирает наставников для реализации программы наставничества;
* организует обучение наставников;
* формирует наставнические пары, организует работу наставнических

пар;

* организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
* определяет формат поощрения и критерии отбора лучших настав­ников, организует информационное сопровождение программы;
* формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставни­ческой программы.
* При создании условий необходимого финансирования куратора про­грамм наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммер­ческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей- филантропов.

Права куратора

* Куратор в течение программы имеет право вмешательства организа­ционного характера вплоть до приостановления программы для отдельных ее участников.
* Куратор имеет ведущее право голоса при оценке результатов работы наставнических пар и выявлении лучших для последующего награждения.
* Куратор имеет право на получение поощрения (как материального, так и нематериального) от лиц, заинтересованных в реализации программы наставничества в организации.
* Куратор имеет право на официальное представление программы, ее результатов и успешных кейсов на мероприятиях любого уровня, связанных с наставнической и образовательной деятельностью

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, прошедший соответствующую подготовку (повы­шение квалификации) по программам наставничества. Наставник для несо­вершеннолетнего должен быть авторитетным, значимым человеком, способ­ным установить с несовершеннолетним взаимные доверительные отноше­ния и быть для него положительным примером, в том числе, в совместной позитивной деятельности в различных жизненных сферах. Важна возмож­ность получения ребенком опыта предсказуемых, надежных отношений с признанием ценности его как личности. Кроме того, в случае установления длительных отношений с наставником ребенок имеет возможность обра­титься к более опытному взрослому за помощью на первых этапах самостоятельной жизни. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ро­лей.

- Быть доверенным лицом - это значит проявить свою личную заинте­ресованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты.

- Способствовать установлению полезных связей - наставник должен быть «кладезем всех знаний», включая возможность обращения за инфор­мацией к другим специалистам.

- Быть «образцом» — наставник обеспечивает положительный образец для подражания.

- Быть советником - самый важный аспект роли наставника-состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы.

Основные задачи наставника

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Ка­чество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим чело­веком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляе­мого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него вре­мя, свои знания и умения, тратить на него свою энергию.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. К кругу дан­ных задач относится формирование жизненных целей, процесс принятия решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирова­ние. С помощью этих навыков наставляемый может получить личную и эко­номическую независимость, научиться отстаивать свои права и возможно­сти, оберегать личные границы, что является необходимыми навыками для наставляемых среднего и старшего подросткового возраста.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Помощь в формировании образова­тельных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессио­нальных навыков.

1. **Планируемые результаты программы наставничества**
2. Рост образовательных, личностных и профессиональных достижений наставляемых.
3. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
4. Улучшение психологического климата в организации, как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства.
5. Увеличение количества реализуемых индивидуальных образовательных программ (маршрутов).
6. Рост личных показателей эффективности деятельности педагогов-наставников и сотрудников, участвующих в программе наставничества.
7. **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимает­ся как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и (или) отдельных ее элементах.

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

**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.

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 результатов

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации про­граммы наставничества.

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 как выявить соответствие условий ор­ганизации программы наставничества требованиям и принципам модели, так 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.

**Оцениваемые параметры:**

- сильные и слабые стороны программы наставничества;

- возможности программы наставничества и угрозы реализации;

-процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;

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

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
* развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обуча­ющихся в образовательную деятельность;
* качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* динамику образовательных результатов с учетом эмоционально­личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участни­ков.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предпо­ложение о наличии положительной динамики влияния программ 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».

**Оцениваемые параметры:**

- вовлечение обучающихся в образовательный процесс;

- уровень образовательных результатов;

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

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);

- удовлетворённость профессией. Успешность (для педагогов);

- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов)

1. **Управление программой наставничества**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Планирование: – цель, задачи программы; – период реализации; – желаемые результаты; – базы наставников и наставляемых. Организация: – отбор наставников, обучение; – формирование наставнических пар; – методическое сопровождение программы. Мотивация: – разработка методов вознаграждения наставников. Координация: – составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

1. Литература
2. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. Санкт- Петербург [и др.]: Питер, 2006 (СПб.: Правда 1906). 175 с.
3. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. Издательство: Искус­ство. М., 1986. 445 с.
4. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г.В Бороздина, Н.А. Кормно- ва; под общ. ред. Г.В. Бороздиной. М.: Издательство Юрайт, 2017. 463 с.
5. Жамантаева Ж.К., Дигенова Б.К., Палазник Г.В. Инновационная мо­дель организации эффективного сопровождения участников образователь­ных отношений (коуч-наставничество) // Наставничество в образовании: со­временная практика: сб. материалов междунар. (заоч.) науч.-практ. конф. 20 ноября 2019 года / Институт развития образования и социальных техноло­гий. Курган, 2019. С. 75-
6. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.
7. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Элек- троннный ресурс]. Режим доступа:: <https://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13>.
8. Кларин М.В. Новая развивающая практика - коучинг. Новая профес­сия - коуч // Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80.
9. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе - новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государствен­ной службе). М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. 64 с.
10. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электроннный ресурс]. Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.
11. Наставничество, менторинг [Электроннный ресурс]. Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>.
12. Пиз А. Язык телодвижений. Нижний Новгород: Издательство «Ай Кью», 1992. 272 с.
13. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение

[Электроннный ресурс]. Режим доступа:

[https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kakdeyatelnostnoe- soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva](https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kakdeyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva).

1. Рекомендации по применению инструментария персонифициро­ванного сопровождения учителей общеобразовательных организаций. Науч­но-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС [Электроннный ресурс]. Режим доступа: <https://studme.org/136560/psihologiya/primery_opredeleniy_kouchinga>.
2. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений: практ. рук. СПб.: Речь, 2002. 95 с.
3. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования. 7-е изд., стер. М.: Издательский центр «Акаде­мия», 2007. 160 с.
4. Шостром Э. Человек-манипулятор: Внутрен. путешествие

от манипуляции к актуализации [пер. с англ. Н. Шевчук, Р. Римской]. М. : Ап­рель-Пресс : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2004 (ГУП Смол. обл. тип. им. В.И. Смирнова). 190 с.

1. Юсупов И.М. Психология взаимопонимания. Казань: Татар, кн. изд- во, 1991. 191 с.

**Приложение №1**

**Примерная форма наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. наставляемого | Контактные данные для связи | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | Ф.И.О.наставника | Форма наставничества | Место работы/учёбы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещённые на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение №2**

**Примерная форма наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. наставляемого | Контактные данные для связи | Место работы/учёбы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу наставничества | Дата вхождения в программу | Ф.И.О. наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учёбы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещённые на сайте организации |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение № 3**

**ПЕРВИЧНОЕ СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЕЙ НА УЧАСТИЕ ИХ РЕБЕНКА В ПРОГРАММЕ В КАЧЕСТВЕ НАСТАВЛЯЕМОГО**

Я,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. родителя / законного представителя)

Данные паспорта: серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. являюсь родителем (законным представителем) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (Ф.И.О. подростка, в отношении которого осуществляется наставничество)

с условиями организации социального наставничества в образовательной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (полное наименование образовательной организации)

ознакомлен (а). Против участия в программе наставничества моего сына / моей дочери \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_, года рождения **не возражаю**.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

(подпись)

**Приложение № 4**

**ЗАЯВЛЕНИЕ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Куратору программы наставничества в автономном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей и молодёжи» Уватского муниципального района  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (Ф.И.О. наставника)  проживающего по адресу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Заявление**

Прошу принять меня в программу в качестве наставника. С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а). Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

Данные паспорта: серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Контактная информация: дом. тел.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

моб. тел.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заявление принято к рассмотрению «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Куратор программы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

**Манифест наставника**

* Наставник помогает наставляемому осознать его сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
* Наставник является примером для жизни, поведения и ценностей наставляемого.
* Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
* Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но и обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
* Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
* Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
* Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
* Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
* Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
* Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений

**Кодекс наставника**

* Не осуждаю, а предлагаю решение.
* Не критикую, а изучаю ситуацию.
* Не обвиняю, а поддерживаю.
* Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
* Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
* Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
* Не утверждаю, а советуюсь.
* Не отрываюсь от практики.
* Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию в программе, сам следую этому правилу.
* Не разглашаю внутреннюю информацию сторонним лицам.

**Качества успешных наставников**

* Желание участвовать в программе в течение длительного времени. Ответственное и искреннее желание стать частью жизни других людей, помочь им в принятии важных решений, поспособствовать саморазвитию.
* Уважение к личности, способностям человека и его праву делать собственный выбор в любой ситуации. Наставники не считают, что их способ решения проблем лучше.
* Умение слушать и принимать различные точки зрения. Наставники могут помочь, просто слушая, задавая вопросы и с минимальным вмешательством, давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли.
* Умение сопереживать другому человеку, не испытывая при этом жалости.
* Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.
* Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что наставнические отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах.

**Хороший наставник обладает также:**

* гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает− необходимые решения, легко переключается с одного способа действия на другой;
* критичностью мышления – подвергает критическому рассмотрению− предложения и суждения других и себя, принимает необходимые решения, получив полную картину ситуации;
* развитыми коммуникативными способностями – говорит о сложных− вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
* тактичностью – терпим к любым мнениям, взглядам и− поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
* эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию;
* рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
* эмоциональной устойчивостью – способен сохранять лицо− в стрессовых ситуациях и конфликтах.

**Методы работы наставника**:

* Наблюдение;
* курирование – способ сохранения и поддерживания контакта− наставника и подростка, контроля ситуации со стороны наставника;
* интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное− пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;
* коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;
* психолого-педагогическая поддержка – своевременное позитивное− воздействие педагога (наставника) и родителей (взрослых) на подростков с целью выработки у них адекватной самооценки, способности противостоять негативному влиянию окружающих, эмоциональному шантажу, рэкету и оказание психологической помощи в решении этих проблем;
* психологическая помощь – это особая деятельность наставника,− осуществляемая в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска;
* реабилитация – это система мероприятий по восстановлению психических функций, организованная определенным образом, оптимизирующая жизнь личности при непосредственном взаимодействии;
* социально-психологическая профилактика – это предупреждение− возможных негативных последствий поведения, нежелательных для обучения и развития подростков;
* социально-психологическое сопровождение – протекающий− во времени процесс создания социально-психологических условий изменения;
* консультирование – превентивная, упреждающая помощь, предотвращающая развитие нежелательных осложнений;
* тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений− психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Все права защищены © 2012-2022  
«Судебные и нормативные акты РФ»

Ema

**Приложение № 6**

ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества: «Обучающийся- обучающийся»**

**Ролевые модели:**

* «Успевающий обучающийся - неуспевающий обучающийся»,
* «Лидер – пассивный»
* «Равный – равному»
* «Обучающийся активный, успешный – обучающийся СОП.

Ф.И.О., наставляемого (группа наставляемого) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «01» сентября. по «30» мая текущего учебного года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Задание | Срок | Планируемый результат | Фактический результат | Оценка наставника |
| Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления | | | | | |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | Сентябрь текущего учебного года | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития | Сентябрь текущего учебного года |  |  |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, в развитии личностных компетенций ) с учетом тем мероприятий раздела 2. | Сентябрь текущего учебного года | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |  |  |
| Раздел 2. Направления развития обучающегося | | | | | |
| 2.1 | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения | Октябрь текущего учебного года | Определен перечень литературы, интернет- сайтов для изучения. |  |  |
| 2.2 | Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания ( изготовление изделий, выполнения упражнений, и др. | Октябрь текущего учебного года | Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/… |  |  |
| 2.3 | Освоить эффективные подходы к планированию учебной, проектной, общественной и др. | Ноябрь текущего учебного года | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать) |  |  |
| 2.4 | 6. Принять участие в конкурсах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта | Ноябрь – декабрь текущего учебного года | По итогам участия в конкурсе (указать, каких) получены грамоты и др. |  |  |
| 2.5 | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | В течение текущего учебного года | Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в учебной группе |  |  |
| 2.6 | Правовое просвещение посредством участия в Единых днях профилактики, Неделе права, встречах с работниками правоохранительных органов | В течение текущего учебного года | В течение действия программы сформировано устойчивое понимание своей ответственности перед собой, родителями и обществом, соблюдения законов РФ. |  |  |

Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г. Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества: «Педагог - педагог». Ролевая модель: «Опытный педагог - молодой педагог».**

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: «01» сентября. по «30» мая текущего учебного года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый результат** | **Фактический результат** | **Оценка наставника** |
|  | | | | | |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | Сентябрь текущего учебного года | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития | Сентябрь текущего учебного года |  |  |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. | сентябрь текущего учебного года |  |  |  |
| Раздел 2. Вхождение в должность | | | | | |
| 2.1 | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, с образовательной программой развития учреждения и др | сентябрь | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области . |  |  |
| 2.2 | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагогами | Сентябрь текущего учебного года | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.3 | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО | Сентябрь текущего учебного года | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «…», изучены правила размещения информации в Интернете |  |  |
| 2.4 | Ознакомиться с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.) | Сентябрь текущего учебного года | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.5 | Сформировать понимание о правилах безопасности и предупреждения травматизма при выполнении своих должностных обязанностей | Сентябрь текущего учебного года | Соблюдаются правила безопасности и предупреждения травматизма при выполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.6 | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | Сентябрь октябрь текущего учебного года |  |  |  |
| 2.7 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | октябрь | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения… |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника** | | | | | |
| 3.1 | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) | Сентябрь октябрь текущего учебного года | Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? учебных групп, которые учитываются при подготовке к занятиям |  |  |
| 3.2 | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний | В течение текущего учебного года | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить) |  |  |
| 3.3 | Освоить успешный опыт учебно-методической работы преподавателя, (составление технологической карты учебного и практического занятия; метод рекомендаций по … и пр.) | Октябрь- ноябрь текущего учебного года | Составлены технологические карты учебного и практического занятия |  |  |
| 3.4 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога | Октябрь- ноябрь текущего учебного года | По формату подготовлены … |  |  |
| 3.5 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности | Ноябрь, декабрь текущего учебного года | Изучена практика разработки и внедрения игр |  |  |
| 3.6 | Подготовить публикацию…/конкурсную документацию… | В течение текущего учебного года | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
| 3.7 | Принять участие в конференции, конкурсе и т.д. с последующим разбором полученного опыта | В течение текущего учебного года | Принято участие в конференциях, конкурсах и т.д. с получением….места |  |  |
| 3.8 | Рекомендовать прохождение курсов повышения квалификации по своему предмету | В течение текущего учебного года | Пройдены курсы повышения квалификации на тему:.. |  |  |

Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение №7**

**Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР на 2022 учебный год**.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в то числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» 2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Январь 2022 | Директор, старший методист |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в АУДО «ЦДОДиМ» УМР | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР 2. Разработка и утверждение «Положения о наставничестве в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР. 4. Разработка и утверждение «Дорожной карты» реализации целевой модели наставничества в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР   5. Издание приказа о назначении куратора и наставников в АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР | Январь 2022 | Директор, старший методист |
| 2. |  | Утверждение формы и программы наставничества | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри учреждения. | Январь 2022 | Куратор целевой модели наставничества |
| Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. | Январь 2022 | Куратор целевой модели наставничества |
| Формирование банка программы по форме наставничества «обучающийся -обучающийся», «педагог –педагог», «педагог – обучающийся» | Январь 2022 | Куратор целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставляемых | Информирование родителей, классных руководителей, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1.Проведение педагогического совета.  2. Проведение родительских собраний.  3.Проведение мероприятий в объединениях. 4.Информирование на сайте учреждения. 5.Информирование внешней среды | Январь 2022 | Старший методист, куратор, педагоги, наставники |
| 4. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1.Проведение анкетирования среди обучающихся желающих принять участие в программе наставничества.  2. Сбор согласий на обработку персональных данных участников программы от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.  3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от педагогов дополнительного образования и анализ анкет. | Январь – февраль 2022 | Куратор, педагоги |
| Формирование базы наставляемых | Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся в объединениях АУ ДО «ЦДОДиМ» УМР | Январь – февраль 2022 | Куратор |
| 5. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставников. | Январь - февраль 2022 | Куратор |
|  | Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Январь 2022 | Куратор |
| Формирование базы наставников | Формирование базы данных наставников из числа обучающихся | Январь 2022 | Куратор |
| 6. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | Анализ базы наставников и выбор подходящих для программы наставничества | Февраль 2022 | Директор, Старший Методист |
| 7. | Отбор и обучение наставников | Обучение наставников для работы с наставляемыми | Разработка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности | Февраль 2022 | Старший методист |
| 8. | Формирование наставнических пар/групп | Отбор наставников и наставляемых | 1.Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары\группы | Февраль – март 2022 | Куратор |
| Закрепление наставнических пар/групп | Составление планов индивидуального развития наставляемых | Февраль – март 2022 | Куратор, наставники |
| 9. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | 1.Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи 2021-2022 учебный год. Наставники наставника и наставляемого. | В течение года | Наставнические группы |
| 10. | Текущий контроль | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки | Май 2022 | Куратор, наставники |
| 11. | Завершение наставничества. | Отчеты по итогам наставнической программы | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников | Май 2022 | Куратор |
| Мотивация и поощрения наставников | 1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности 2. Благодарственные письма кураторам программ наставничества | Май 2022 | Директор |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте учреждения. | Май 2022 | Куратор |